



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

A C Ó R D ã O
(3ª Turma)
GMMGD/lnc/mas/mag

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto à configuração de doença ocupacional a ensejar o cabimento de indenização por dano moral, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil, suscitada no recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1) PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. 2) HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NA HIPÓTESE EXCEPTIVA DO ART. 62, II, DA CLT. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO.

O cargo de confiança, no Direito do Trabalho, recebeu explícita tipificação legal, quer no padrão amplo do art. 62, II, da CLT, quer no tipo jurídico específico bancário do art. 224, § 2º, da Consolidação. Para se enquadrar a empregada nas disposições contidas no art. 224, § 2º, da CLT, é necessário ficar comprovado que a Obreira exercia efetivamente função de confiança e, ainda, que ela se revestia de fidúcia especial, que extrapola aquela básica, inerente a qualquer empregado. Por outro lado, o enquadramento da bancária nas disposições do art. 62, II, da CLT, além da fidúcia específica do art. 224, § 2º, da CLT, pressupõe o exercício de cargo de gestão, que, nos termos da Súmula 287/TST, seriam aquelas atividades exercidas pelo gerente geral de agência ou outros cargos por



PROCESSO Nº TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

equiparação. Na presente hipótese, a Corte de origem foi clara ao consignar que a "autora, a despeito de tentar negar a função de gerente geral, acabou por confirmar que tinha amplos poderes de gestão, incidindo em confissão real (art. 348 do CPC), o que afasta a necessidade de análise da prova testemunhal (art. 334, II, do CPC). Destaco que não há questionamento sobre o requisito objetivo (padrão salarial diferenciado) para a configuração do cargo. Assim, entendo que a autora era ocupante de cargo de gestão de que trata o artigo 62, II, da CLT, não fazendo jus às horas extras, no período imprescrito". Nesse contexto, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, que a Obreira estava inserida na hipótese do art. 62, II, da CLT, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório constante dos autos - o que atrai os limites da Súmula 126/TST. Em síntese, não cabe ao TST, diante dos dados fáticos explicitados pelo acórdão recorrido - em que se concluiu pela improcedência do pleito de horas extras - reexaminar, diretamente, o conjunto probatório, para, somente assim, conseguir chegar à conclusão diversa da constante no acórdão recorrido. Limites processuais inarredáveis da mencionada Súmula 126 da Corte Superior Trabalhista. **Recurso de revista não conhecido nos temas. 3) RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO.** A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186, do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. No caso concreto, observa-se que houve ocorrência da prática de assédio moral decorrente de cobranças de metas inviáveis de serem cumpridas, que geraram o reconhecido agravamento dos episódios depressivos da Reclamante, guardando correlação com as atividades desempenhadas por ela desempenhadas, em evidente nexos de concausalidade. Portanto, extrai-se do quadro fático delineado pela Corte de origem a necessidade de se proceder a um reenquadramento jurídico, haja vista que os fatos ocorridos com a Reclamante realmente atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

927, *caput*, do CCB/2002. **Recurso de revista conhecido e provido no tema.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088**, em que é Recorrente **TEREZINHA BLANCO** e Recorrido **BANCO BRADESCO S.A.**

O Tribunal Regional do Trabalho de origem denegou seguimento aos recursos de revista das partes Recorrentes.

Inconformadas, as Partes interpuseram agravos de instrumento, sustentando que seus apelos reuniam condições de admissibilidade.

O Reclamado, à fl. 1733 (pdf), requereu a desistência de seu recurso, por meio de petição, a qual foi acolhida e homologada por este Relator, à fl. 1746.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2º, do RITST.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO.



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

Por ocasião do primeiro juízo de admissibilidade, o Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista. No agravo de instrumento, a parte reitera as alegações trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Pelo exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

B) RECURSO DE REVISTA

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1) NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL NÃO CARACTERIZADA. 2) HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NA HIPÓTESE EXCEPTIVA DO ART. 62, II, DA CLT. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. 3) RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO

Quanto aos temas, o Tribunal Regional se manifestou da seguinte maneira em seu acórdão:

RECURSO ORDINÁRIO DE TEREZINHA BLANCO
1. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, RETIFICAÇÃO DA R. SENTENÇA E AVISO PRÉVIO (ANÁLISE CONJUNTA DE TÓPICOS E RECURSOS)

Consta da sentença:

(...)



PROCESSO Nº TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

A autora recorre alegando, em síntese, que: havia incapacidade para o trabalho na data da dispensa; houve reconhecimento de concausalidade entre o labor e o agravamento da doença mental; tanto a prova pericial quanto a sentença ignoram que a doença da autora decorre das péssimas condições de trabalho; o Juízo singular reconheceu a existência de assédio moral; "a prova testemunhal é uníssona no sentido de que: (i) a reclamante apresentava sinais de adoecimento ainda no curso do contrato de trabalho; (ii) que o adoecimento da reclamante relacionava-se diretamente com as condições de trabalho a que se submetia" (fl. 1247); a reclamante iniciou tratamento psiquiátrico 5 meses antes da demissão; os transtornos mentais decorrem do labor exercido; há nexó-técnico epidemiológico; a incapacidade foi confirmada por atestado médico; é impossível demissão com a empregada doente; aplicam-se os art. 20, 21 e 118 da Lei 8213/91 e 168, da CLT e artigos 1º, III, 7º XXI, 170 e 196 da CF e Súmulas 371 e 378 do TST (fls. 1243/1252).

Ato contínuo, a autora pretende indenização por dano moral, ante o reconhecimento de que o adoecimento se deu em função do trabalho, tudo nos termos dos art. 186, 187 e 932 do CC (fls. 1252/1253).

O réu, por seu turno, argumenta que: a projeção do aviso prévio apenas integra o contrato de trabalho para efeitos pecuniários; a CTPS deve ser anotada na data da efetiva saída e não com a data do efetivo aviso prévio; a suspensão do contrato durante o aviso prévio indenizado não impede a efetiva rescisão contratual; a decisão desrespeitou a previsão do art. 6º, §2º, da Lei nº 605/49 e súmula 15 do C. TST; houve atestado demissional válido e o réu sempre cumpriu todas as normas de saúde e segurança do trabalho (fls. 1264/1272).

Ao exame.

Na inicial, a autora afirmou que foi demitida em 24/08/2010, quando sofria sintomas de adoecimento decorrente das péssimas condições de trabalho. Assevera que desde 15/06/2009 estava em tratamento psiquiátrico, diagnosticada com síndrome do pânico e, posteriormente, com depressão grave. Disse que no dia da demissão foi atendida em situação de emergência com grave depressão e choro compulsivo, tendo a psiquiátrica emitido declaração de que acompanhava a autora por mais de um ano e que esta era portadora de transtorno misto ansioso e depressivo, episódio depressivo



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

grave, reação aguda ao estresse e hipertensão arterial. Assevera que teve novos internamentos no curso do aviso prévio e ainda está em tratamento (fls. 2/12).

Com a exordial, **a autora trouxe atestado médico datado de 17/09/2010 indicando que a autora sofre de transtorno depressivo grave, onde a médica "solicita 60 dias de afastamento de suas atividades profissionais" (fl. 43); atestado médico datado de 20/09/2010 indicando que a autora deveria ser afastado de suas funções por 180 dias (fl. 52); comunicado do sindicato para que a empresa emitisse CAT, datado de 20/09/2010; CAT emitido pelo sindicato em 21/09/2010** e formulários respectivos (fls. 46/48); resposta do INSS ao CAT indicando que a aposentadoria da reclamante impediria o gozo de auxílio doença (fls. 49/51); **ficha de internamento datada de 24/09/2010**, atestados médicos referentes ao internamento e receitas (fls. 53/58); prontuários e declarações do tratamento médico, indicando que este se iniciou no curso do contrato (fls. 59/69); elogios funcionais à autora (fls. 84 e seguintes).

O réu, na contestação, afirmou que não houve qualquer afastamento durante o curso do contrato de trabalho e que a autora estava apta no dia da demissão (24/08/2010), refutando as alegações da autora (fls. 472 e seguintes). Trouxe os atestados de saúde ocupacional indicando que a autora estava apta (fls. 539/549).

Na audiência de instrução, foram ouvidas as declarações das partes e quatro testemunhas (gravadas pelo sistema "Fidelis") e determinada a produção de prova pericial. **Concluiu o perito (fls. 1103 e ss.):**

"Portanto, de acordo com a entrevista pericial e os documentos apresentados, **a autora sofre de Episódio Depressivo Recorrente Grave sem sintomas psicóticos (F33.2) e apresentou Transtornos de Adaptação (F 43.2) logo após sua demissão.**

Quanto ao 1º diagnóstico extraiu-se a passagem do livro: Clínica Psiquiátrica / Eurípedes Constantino Miguel, Valentim Gentil, Wagner Farid Gattaz.- Barueri, SP: Manole, 2011, que cita como etiologia da depressão o seguinte:

Postula-se que as depressões resultariam da complexa interação de processos biológicos (resposta ao estresse, fatores neurotróficos), psicológicos (personalidade e relacionamentos pessoais), ambientais (dieta, álcool, ritmos biológicos) e



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

genéticos. De acordo com a descrição feita no item: condições e hábitos de vida da anamnese inicial, o Dr. João Lopes informa que a reclamante apresentou episódio depressivo na época em que usou medicações para emagrecer. Este fato se deu anterior ao período estresse (anfetaminas) que a autora passou na empresa reclamada.

A autora, portanto, está acometida de episódio depressivo, porém não há nexos causais entre o trabalho e a doença diagnosticada, tendo em vista que se trata de doença de etiologia multifatorial, envolvendo influências genéticas, psicológicas, biológicas e ambientais múltiplas.

Já com relação ao transtorno de ajustamento, (...) a autora sofreu de Transtorno de Adaptação quando demitida da reclamada. Isto foi representado pelo internamento que sofreu no Hospital Pilar de 24 a 26/09/2010, um mês após ter sido desligada da empresa, com sintomas ansiosos e depressivos.

Este evento apresenta nexos causais entre a demissão e a doença diagnosticada, mas não há nexos causais entre o trabalho e a doença diagnosticada, visto que do momento do aparecimento desta reação aguda ao estresse a autora já estava desligada de suas funções laborais".

Na audiência de instrução não foram formuladas perguntas sobre a doença especificamente, tendo a autora, e as testemunhas Joel Reinhardt e Osvaldir Kluska falado sobre as condições de trabalho, indicando que havia cobranças de metas, devidamente cumpridas.

Pois bem.

Conforme o disposto no artigo 20, da Lei 8.213/91, considera-se doença (acidente) do trabalho:

"Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Por sua vez, o § 1º do mesmo artigo destaca aquelas doenças que não são consideradas doenças do trabalho:

"Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmicas adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho."

O próprio artigo traz a necessidade de demonstração da existência não somente da doença incapacitante para o trabalho, mas também de seu nexos causal com as atividades desenvolvidas. Do contrário, estar-se-ia imputando uma responsabilidade objetiva ao empregador.

O perito foi claro em afirmar que não havia nexos de causalidade entre a doença sofrida pela autora e o labor exercido na reclamada. Eventual agravamento da doença pelo fato da autora ter o contrato rescindido não pode ser imputado ao réu que apenas exerceu seu direito potestativo, nos termos e limites legais.

Destaque-se, desde logo, que **o Juízo não está vinculado às conclusões do laudo pericial**, conforme asseverado pela autora e preconizado pelo artigo 436, do Código de Processo Civil (aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT). Todavia, em decorrência da especialidade da prova, o magistrado não possui conhecimentos técnicos para desconstituir a perícia baseado unicamente em "achismos" ou meras insurgências e indignações das partes.

Acolho, entretanto, a divergência apresentada pelo Exmo. Des. Arnor Lima Neto, nos seguintes termos:

"Registro que **o objetivo da estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8.213/91 é a permanência do trabalhador no emprego depois de algum período de afastamento em função de acidente de trabalho ou doença ocupacional, ainda que não seja este o interesse da empresa.** O instituto em voga, portanto, visa garantir ao empregado debilitado o seu posto de serviço para recuperação de sua saúde, especialmente quando o acidente ou a doença têm origem no próprio contrato de trabalho.

Assim, para que se possa declarar a nulidade da rescisão contratual sem justa causa operada pela reclamada, por conta da suposta estabilidade provisória acidentária da reclamante, uma das duas seguintes tradicionais hipóteses deveriam estar plenamente comprovadas nos autos:



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

a) percepção de auxílio-doença acidentário e o consequente afastamento superior a 15 dias, o que demandaria o início da contagem do período estabilitário de um ano a partir do término do afastamento previdenciário (art. 118, da Lei 8.213/91), em situação em que o próprio INSS reconhece a natureza ocupacional do infortúnio;

b) **a constatação de que o empregado foi demitido mesmo estando acometido por doença ocupacional e em estado de incapacidade para o labor, ou seja, sendo portador de patologia incapacitante que guardasse relação de causa e efeito com a atividade executada no contrato de trabalho**, sem que a empresa tenha encaminhado o empregado ao Órgão Previdenciário, incidindo, na hipótese, o art. 129 do Código Civil.

O entendimento da Corte Superior Trabalhista assim está consolidado quanto ao ponto, no item II da Súmula 378, do C. TST: "(...) II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego".

No caso dos autos, **a discussão cinge quanto à possibilidade de aplicação da segunda hipótese para deferimento da estabilidade provisória, rememorando que - nos termos do art. 436 do CPC - o magistrado não fica adstrito aos termos do laudo pericial.**

Pois bem, **embora a perícia judicial não tenha reconhecido a existência de nexos de causalidade, esta destacou que a reclamante possui acompanhamento psiquiátrico desde 2001, sendo que "nesta época, tinha queixas de stress crônico e que, a partir de 2005, ela entrou em uma depressão muito grave"** (cf. fls. 1098).

De igual modo, **o perito reconheceu que a reclamante, quando da dispensa, estava incapacitada para o labor, bem como destacou o trabalho como concausa**, senão vejamos:

"7) Qual o estado de saúde da autora no momento da perícia? Apresenta capacidade para o trabalho?"

Apresenta episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. Na avaliação deste perito, a reclamante não está em condições laborais neste momento.

8) A cobrança constante por produtividade mediante a imposição de metas excessivas e ou difíceis de serem cumpridas pode influenciar na causa, desencadeamento ou agravamento da patologia da autora?"

Sim, são fatores ambientais que, juntamente com fatores genéticos, biológicos e psicológicos, fazem parte da etiologia de depressão.

(...)

15) Considerando os documentos juntados aos autos, especificamente os datados de 24/08/2010 [data do aviso prévio] e 31/08/2010, **a reclamante se encontrava apta para o trabalho?"**

Não" (fls. 1106 e 1108).



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

Alio a isto os documentos juntados às fls. 59/66, os quais indicam que - **na época da rescisão contratual - estava a reclamante em tratamento médico psicológico em função de transtorno depressivo.**

A prova oral também indica a existência de maior pressão sobre a autora por parte do superintendente Sérgio Loção. Isto porque, mesmo tendo retirado um gerente de contas do grupo coordenado pela reclamante, houve a manutenção do nível das metas, fator este que teria auxiliado no agravamento dos problemas psicológicos.

O sr. Ubirajara foi enfático ao dispor que a reclamante sempre era bem avaliada, sendo que, **posteriormente, com a assunção do Sérgio Loção ao cargo de superintendente, a autora passou a ter problemas. Confirmou a transferência do principal gerente de contas do grupo da reclamante, sem a escorreita reposição ("condições de trabalho": 03"32" a 05"45"). Ademais, asseverou que as metas eram pesadas, em suas palavras: "Quando ela ficou sem um gerente, ela passou a não ter aquele mesmo resultado, ela passou a ter dificuldades para atingi-lo. Ela ficou sem gerente. Ela tinha meta, mas não tinha gerente. Aí [a cobrança] foi forte, porque ele [Sérgio Loção] queria que ela fizesse um milagre sem dar apoio" (16"18" a 16"40").**

Por sua vez, o sr. Joel narrou a existência de exposição da unidade e do profissional - por parte do sr. Loção - **quando do não atingimento de metas, sendo que - em relação à autora - parecia existir uma segunda intenção, uma cobrança a mais (00"06" a 00"43"). Também confirmou a informação acerca da retirada de um gerente de contas do grupo da reclamante, o que ocasionou problemas para o atingimento de metas (01"50" a 02"55").**

Destaco que a própria testemunha ouvida a pedido do banco reclamado, sr. Osvaldir, expôs que sabia da existência de problemas de saúde da reclamante decorrentes da pressão e cobrança do banco, ressaltando que as metas eram muito intensificadas (01"05" a 02"14").

Entendo, desta feita, que o trabalho serviu ao menos como concausa para o agravamento do transtorno depressivo da autora, subsumindo a sua situação fática ao disposto no item II da súmula 378 do TST.

Não bastasse, **há procedimento interno da empresa, consoante documento de fls. 70/82, o qual veda a dispensa de qualquer funcionário sem a análise dos motivos pelo departamento de recursos humanos,** ocasião em que se preconiza que *"a dispensa sem justa causa cabe em situações onde o funcionário não atende aos objetivos do cargo, apresentando problemas graves de baixo desempenho"* (fls. 78).

Ora, **além da redução do desempenho da autora ter decorrido, conforme exposto, em função da retirada de um gerente de contas de seu grupo sem a correlata reposição, vislumbro que as testemunhas ouvidas também indicaram a existência de uma "política de melhoria dos**



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

resultados" por parte da empresa, a qual não foi observada em favor da reclamante.

Quanto à "política de melhoria", o sr. Ubirajara destacou que - **em caso de avaliação baixa - o funcionário era inserido neste plano por seis meses, sendo que a dispensa era o último caso, eis que outras hipóteses como transferência e/ou rebaixamento do cargo eram prioritárias na instituição bancária** (12"50" a 15"30").

O aludido plano de recuperação também foi mencionado pelas testemunhas Joel (cf. 05"00" a 05"33"; 08"27" a 08"40") e Osvaldir (cf. 07"22" a 07"59").

Entendo que a "**política de melhoria, instituída pelo empregador,** constitui benefícios concedidos ao empregado através de norma interna da empresa, **integrando-se ao contrato de trabalho, sendo que essa norma somente poderá ser reduzida ou suprimida por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho ou por norma empresarial mais benéfica, o que não se constata nos autos.** (Inteligência da Súmula nº 51, item I, do TST: "NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento").

Friso que o banco reclamado, tal qual exposto pela prova oral, abdicou do direito potestativo que a lei trabalhista lhe confere de dispensar seus empregados sem justa causa e se autoaplicou uma regra, um programa, uma política de conduta nas dispensas de todos os seus empregados, independentemente do nível hierárquico, a qual não foi observada no presente feito.

Por tais motivos, voto pelo acolhimento do pleito de reintegração no emprego com as indenizações e vantagens que lhe são inerentes."

2. INDENIZAÇÃO POR DISPENSA ABUSIVA E ASSÉDIO MORAL (ANÁLISE CONJUNTA DE TÓPICOS E RECURSOS)

Decidiu o MM Juízo a quo (fls. 1216/1217 e 1219/1221):

"Procedimentos Operacionais (Desligamento de Pessoal)".
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA CONCEITO - 15/07/2002
Dispensa sem justa causa é uma iniciativa da Empresa em rescindir o contrato de trabalho com o funcionário

DIRETRIZES

É proibido efetuar qualquer desligamento sem autorização de Recursos Humanos que, após a análise dos motivos, determinará a data da dispensa.

Dispensa sem justa causa cabe em situações onde o funcionário não atende aos objetivos do cargo, apresentando problemas graves de baixo desempenho.



PROCESSO Nº TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

Os funcionários que estiverem sob a condição de estabilidade provisória, em licença médica ou em gozo de férias, não poderão ser demitidos, salvo se cometerem falta grave fundamentada que caracterize a dispensa por justa causa.

Sendo uma norma interna de "procedimentos operacionais", verificasse que se destina aos gestores do reclamado, norteando-os em como proceder para a formalizarem os desligamentos de pessoal, e não prevendo direitos aos seus empregados.

Deve ser interpretada no sentido de que não dita numerus clausus para as hipóteses de dispensa sem justa causa, ou seja, não restringe somente aos casos de baixo desempenho. Note-se que no caso dos portadores de estabilidade provisória há vedação expressa para a dispensa sem justa causa, de forma que, caso essa forma de rescisão somente coubesse nos casos de problemas graves de baixo desempenho, haveria vedação expressa não se verificando esses últimos.

Note-se, ainda, que a citada norma não prevê nenhuma consequência caso não seja observada pelo gestor do reclamado, muito menos no contrato de trabalho do empregado dispensado (...)

Assédio moral

A primeira testemunha da autora declarou que a Agência Champagnat era bem conhecida dos gerentes, por ser uma agência importante para o reclamado e que estava passando por dificuldades. Declarou que a autora foi transferida para aquela agência para substituir a gerente que tinha sido rebaixada de cargo. Declarou que a autora, no início era bem avaliada. Declarou que a autora passou a ter problemas quando Sergio Loução passou a ser o superintendente, sendo que esse teria tirado, transferido, da agência um gerente que tinha bom desempenho (Ivone) e demorou muito para repor outro, beneficiando uma agência em detrimento daquela. Declarou que é comum um bom funcionário ser transferido para uma agência "problemática", como ocorreu com a autora, mas era comum a reposição sem demora (geralmente 30 dias). Declarou que a autora, nas reuniões, informava dos problemas da agência e solicitava a reposição do gerente, sendo que Sérgio "enrolava", dizendo que ia ver o que iria fazer, não dizendo que não iria fazer, mas, na realidade, não ajudou. Declarou que somente foi repostado o gerente após a autora ter informado ao diretor, superior do superintendente. Declarou que as avaliações influenciam na dispensa sem justa causa, sendo que, pela política do reclamado, aquele que recebe uma avaliação de 4 (as avaliações são de 1 a 5), deve passar por um programa de desenvolvimento de melhoria, por seis meses, sendo que, caso não melhore o



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

empregado pode ser rebaixado, transferido ou dispensado, sendo que o habitual não é a dispensa. Declarou que, no caso da autora, após ter recebido a nota baixa do superintendente, foi dispensada, dois ou três meses após. Declarou que nas teleconferências o superintendente cobrava as metas da autora sem lhe dar suporte (gerente), sendo que também fazia exposição das agências de não cobriam as metas, dizendo que outras teriam que superar para compensar aquelas.

A segunda testemunha da autora confirmou, em linhas gerais, o depoimento da anterior em relação aos problemas que aquela passou a ter com a não reposição de um gerente transferido, acrescentando, logo no início do depoimento que identificou que havia um problema pessoal entre a autora e o superintendente Sergio, já que havia exposição diferenciada da autora nas reuniões.

A testemunha da ré, por sua vez, confirmou que houve transferência de uma gerente da agência da autora, que importou no cumprimento de metas, sendo que a autora comentava que precisava de ajuda. Confirmou, ainda, que o superintendente Sergio foi quem transferiu o gerente, avaliou a autora com nota 4. Confirmou, também, que há programa de melhoria de desempenho.

Portanto, restou comprovado que autora, após a sua agência ter perdido uma boa gerente (Ivone), que foi transferida (fato até aí normal), passou a ter problemas para o cumprimento de metas, das quais era cobrada (fato também normal). Entretanto, também restou comprovado que o superintendente Sérgio não fez a reposição do gerente no tempo habitual do reclamado (30 dias), não obstante as reclamações da autora, vindo a fazê-lo somente após intervenção do seu superior (diretor), configurando fato extraordinário no cotidiano do reclamado.

Assim, ainda que se considerados somente os números de desempenho da autora para justificar a baixa avaliação por ela recebida do próprio superintendente, o período de carência de gerente justificaria o baixo desempenho. Ainda, mesmo que não fosse totalmente justificado, **a autora poderia ter sido submetida ao Programa de Melhoria de Desempenho ou, ao menos, ter sido transferida ou rebaixada de cargo, mas não dispensada, como também restou comprovado.**

O tratamento diferenciado dado pela autora pelo seu superintendente, que culminou na perda do emprego que possuía a 30 anos não só infringiu o princípio da boa-fé objetiva como também causou sérios danos à moral da autora, culminando com o acometimento de doença psiquiátrica (transtornos de adaptação), que, inclusive,



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

incapacitou-lhe para o trabalho, conforme comprovado no laudo pericial.

Tais danos devem ser indenizados ou compensados, nos termos do art. 186, da CLT.

No que diz respeito aos danos morais, esclarece-se que "Quando o trabalhador demanda em juízo a reparação pelo dano moral, busca um reconhecimento do Estado e da sociedade, de que foi realmente vitimado por ato ilícito, desonroso, às vezes de profundo estresse e humilhação. Muitas vezes, tais danos provocam até mesmo fissuras emocionais e psíquicas de ampla dimensão, que repercutem na vida do ofendido ao longo de toda a sua existência. Desse modo, a indenização pecuniária ou in natura tem o condão de provocar no trabalhador lesado um sentimento de compensação, de alívio e mesmo de conforto do seu 'eu interior', mitigando-lhe a dor outrora sofrida, proporcionando-lhe um lenitivo para seu espírito, um refrigerio para sua alma, para que ele tente apagar, pelo menos em parte, as agruras de que foi vitimado, em decorrência do ato ilícito com que foi acometido" (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Contribuições à Fixação da Indenização por Dano Moral Trabalhista. A Tese da Aplicação dos Exemplary ou Punitiva Damages. Revista Synthesis. 40/05, p. 71/73).

Assim, **condena-se o reclamado ao pagamento de uma indenização no valor de R\$ 30.000,00"**.

A decisão desagradou ambas as partes.

A reclamante alega que a dispensa foi abusiva porque não estava apta ao trabalho na data. Alega, ainda, que a norma interna da empresa indicava que o empregado mal avaliado deveria passar por programa de requalificação por 6 meses e que só após o programa e autorização dos recursos humanos a dispensa poderia se efetivar. Aduz que estava sujeita a cobranças de metas inatingíveis, mesmo após ser retirado um empregado essencial na agência. Argumenta que houve violação aos ditames "da Lei 9029/95, utilizada por analogia e também os incisos XXX a XXXII (princípio da não-discriminação) do art. 7º da Constituição Federal" e pede a reintegração no emprego ou pagamento de indenização substitutiva (fls. 1253/1257).

Prossegue argumentando que os R\$ 30.000,00 fixados a título de indenização pelo assédio moral está aquém do efetivamente devido (fls. 1261/1262).

O réu, por seu turno, sustenta que: a análise probatória demonstra que não houve assédio moral; no máximo houve um aborrecimento entre a autora e seu superior; a reclamante afirma que sempre foi capaz de atingir suas metas; a rescisão contratual pode causar aborrecimentos, mas não causa dano moral; a testemunha afirmou que os problemas da agência eram corriqueiros; as cobranças ocorriam dentro do padrão da normalidade; não há prova do



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

dano moral nos termos dos art. 186 e 927 do CC e 818 da CLT e 333, I, do CPC (fls. 1299/1310).

Analiso.

Da atenta leitura da exordial (fls. 20/24), noto que o pedido de reintegração de emprego e, sucessivamente, indenização por dispensa abusiva se funda na existência de incapacidade laborativa, nos termos do art. 118 da lei n° 8.213/91. **Há, ainda, menção a abusividade da dispensa, segundo a autora, porque a rescisão se deu para impedir a aquisição do direito à estabilidade provisória e porque a CLT caracteriza no art. 165 da CLT como arbitrária a demissão não fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.** Sustenta, ainda, que houve assédio moral por parte do superior.

Neste cenário, entendo como inovatório (e prejudicial à segurança jurídica e aos princípios do contraditório e ampla defesa) o argumento recursal de que a demissão não foi precedida de programa de qualificação de seis meses e, posterior, autorização dos recursos humanos. A citação inicial à norma interna da ré foi no estrito limite da impossibilidade de rescisão no curso de licença médica e estabilidade de emprego (fl. 20), o que já restou afastado no típico próprio.

Como reconhecido alhures, a incapacidade para o trabalho foi posterior ao término da prestação de serviço e não se relacionou ao trabalho, o que afasta os argumentos de violação do art. 118 da Lei n° 8.213/91, bem como de abusividade da rescisão ante o intuito de impedir a configuração desse direito.

Tampouco aplica-se a autora o art. 165 da CLT, que tem seu campo de atuação restrita aos membros da CIPA.

Dessa forma, subsiste como argumento recursal da autora apenas o fato de que **a demissão abusiva decorreria do suposto assédio moral praticado pelo réu, incumbindo analisar esses fundamentos.**

Na audiência de instrução, gravada pelo sistema "fidelis", **a autora afirmou que apenas teve problemas de relacionamentos quando assumiu (como gerente geral) a agência "Champagnat"**, mas após não teve problemas na agência. Quanto ao superintendente, disse ter tido problema em 2010. **Narrou que perdeu um funcionário importante na agência e o supervisor não repôs o empregado. Disse que teve uma avaliação injusta porque a nota baixa se deu em razão das condições de trabalho.** Narrou, todavia, que a relação com o supervisor era boa (6m30ss) e que quase sempre cumpria as metas (7m).

O preposto do réu disse que as notas das avaliações de desempenho não eram utilizadas para demitir sem justa causa, sendo que as metas se relacionam exclusivamente ao pagamento da PPR.

Não houve perguntas sobre o tema às primeira e terceiras testemunhas (Ubirajara de Souza e Leila Borgo).

A segunda testemunha (Joel Reinhard) afirmou que o superintendente da empresa fazia uma cobrança de metas com exposição em face da autora, a exemplo de "hoje só você não atingiu o



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

seu resultado", mas afirmou que a autora recebeu prêmios pelo trabalho. Confirmou que a agência liderada pela autora perdeu um empregado, não sabendo a razão disso. Disse ter certeza que os problemas de metas decorreram da perda do funcionário. Afirmou que foi demitido sem justa causa, mesmo não tendo tido uma única avaliação negativa.

A testemunha ouvida a convite do réu (Osvaldir Kluska) emitiu juízo de valor sobre a saúde da autora e, objetivamente, afirmou apenas que não sabe de nenhum problema do superintendente com a autora. **Confirmou que houve a retirada de uma pessoa na agência no início ou meado de 2009.** Disse que a nota da avaliação não influencia na dispensa (9m).

A documentação dos autos indica que a reclamante teve boas avaliações em 2009, tendo sido destaque nos dois semestres desse ano, mesmo após a suposta saída da gerente de relacionamentos (considerando o depoimento de Osvaldir).

Pois bem.

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, que tenha por efeito a ameaça do seu emprego e deteriorando o ambiente de trabalho.

A comprovação da efetiva ocorrência do assédio moral depende do preenchimento de três requisitos: a) abuso de poder; b) manipulação insistente e perversa e c) discriminação negativa, ao passo que, as formas recorrentes se caracterizam por desprezo ou isolamento da vítima no ambiente do trabalho; cumprimento rigoroso do trabalho para abalar a vítima; referências negativas, indiretas e continuadas, à pessoa da vítima.

Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, com más condições de trabalho ou mesmo com insatisfações pessoais quanto às suas funções, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

Ainda, para a configuração do assédio moral há que se analisar a quem a conduta abusiva é dirigida, sendo necessário dissociar os comportamentos dirigidos diretamente ao autor daqueles destinados à totalidade dos empregados.

O dano moral, por sua vez, se caracteriza pela ofensa não só à imagem da pessoa perante a sociedade, mas também à honra, à liberdade, à intimidade e, ainda, a outros direitos extrapatrimoniais, cabendo salientar que ele atua tanto na valoração da pessoa pela sociedade, como também na esfera da subjetividade (foro íntimo) da própria pessoa e da valoração no meio em que vive.

No caso dos autos, **não vislumbro sequer indícios de que o superintendente geral assediou moralmente a reclamante. A oitiva do depoimento pessoal desta é clara no sentido de que o relacionamento entre**



PROCESSO Nº TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

ambos era profissionalmente adequado e que as metas eram realistas (visto que quase sempre cumpridas pela autora).

A simples retirada de um empregado, ainda que importante, da agência da autora não pode ser considerada como prática assediadora, mormente porque a reclamante continuou a ter destaque e receber incentivos após esse fato.

De resto, percebo que a própria testemunha ouvida a convite da autora confirma que não havia uma correlação direta entre as metas (necessárias ao pagamento da PPR) e eventual rescisão sem justa causa.

Assim, entendo que não houve o assédio moral, não restando valores a ser indenizado nesse sentido. Por consequência, perdem o objeto os pedidos sucessivos do réu de minorar o quantum indenizatório e modificar a data de incidência de juros de mora e correção monetária da indenização e o pleito da autora de majorar o valor da indenização.

Tampouco resta caracterizado que a rescisão sem justa causa decorreu de conduta discriminatória da ré, no contexto do assédio, razão pela qual afasto as supostas violações aos artigos constitucionais e legais mencionados pela autora.

Em síntese, nego provimento ao pedido da reclamante e dou provimento ao pedido recursal do réu para excluir a indenização por assédio moral.

3. HORAS EXTRAS

O MM Juízo singular indeferiu o pedido de horas extras por estar a autora enquadrada no art. 62, II, da CLT (fls. 1217/1219).

A autora recorre alegando, em resumo, que: a regra do art. 62, II, da CLT é inconstitucional por ferir os incisos XIII e XVI do art. 7º da CF; como bancária, a autora estava sujeita apenas ao art. 224 da CLT; a prova é clara que a autora trabalhava com outros empregados em posição hierárquica igual a sua, afastando a súmula 287 da CLT; não há poderes gerais de gestão nos termos da súmula 102, I, do c. TST; o ônus processual era do réu; deveria haver controle de jornada nos termos do art. 74, §2º, da CLT e súmula 338 do C. TST; a prova indica que a autora laborava das 8h às 19h30, com 30 minutos de intervalo; a reclamante faz jus a horas extras e repercussões (fls. 1257/1261).

Vejam os.

Na inicial, a autora afirma que desde abril de 2002 exercia a função de "gerente titular de agência" (fl. 3).

A autora, no seu depoimento pessoal, ao ser perguntada sobre a jornada de trabalho, negou que tinha quaisquer poderes de gestão, indicando que o superintendente geral era quem decidia férias de empregados, punições, controles de jornadas, dentre outros. Disse, todavia, que coordenava todos os outros funcionários da agência (8m). **Quando perguntada sobre as condições de trabalho, todavia, a autora afirmou que entrou na agência para corrigir os problemas, confirmando que chegou na agência para "ser chefe" do lugar (1m50s). Deixou claro, ainda, que não havia um**



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

contato diário com o superintendente regional, o que afasta as alegações contidas na outra parte do depoimento.

Assim, entendo que a autora, a despeito de tentar negar a função de gerente geral, acabou por confirmar que tinha amplos poderes de gestão, incidindo em confissão real (art. 348 do CPC), o que afasta a necessidade de análise da prova testemunhal (art. 334, II, do CPC). Destaco que não há questionamento sobre o requisito objetivo (padrão salarial diferenciado) para a configuração do cargo.

Assim, entendo que a autora era ocupante de cargo de gestão de que trata o artigo 62, II, da CLT, não fazendo jus às horas extras, no período imprescrito. Esse posicionamento está em consonância com a súmula 287 do C. TST: "SUM-287 JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT." Ante a especificidade, essa súmula afasta a incidência da 102 do C. TST.

Insta ressaltar que não há incompatibilidade entre as previsões do art. 7º, XIII, da CF e do art. 62 da CLT, na medida em que este preceito legal não autoriza trabalho além da jornada constitucional, disciplinando situações em que é incompatível qualquer controle da jornada, em razão do exercício pelo empregado de atividade externa pelo empregado ou de encargo de gestão com total liberdade de horário.

No mesmo sentido já se pronunciou o C. Tribunal Superior do Trabalho, como mostra a ementa colacionada, verbis:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT NÃO-OCORRÊNCIA - Não há que se falar na inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, pois, sendo o referido dispositivo consolidado norma pré-constitucional e havendo conflito com algum dispositivo constitucional, a hipótese seria de não recepção, ao invés de inconstitucionalidade. Ademais, o art. 62 da CLT foi recepcionado pela atual Carta Magna, pois disciplina situação distinta não sujeita à jornada normal mínima, não colidindo, portanto, com a regra fundamental, mas, de forma contrária, completa a norma genérica do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal. Com efeito, a Constituição Federal dispõe apenas genericamente sobre a jornada de trabalho, não havendo impedimento de a legislação infraconstitucional federal regulamentar, de forma específica, o tema, consoante o disposto no art. 22, I, da Carta Magna. Assim, se o dispositivo consolidado em comento excetua situações de trabalho não submetidas a controle de horário ou nas quais o referido controle é impraticável, isto não significa que obriga os trabalhadores por ele abrangidos a extrapolar a jornada inserta no inciso XIII do art. 7º, mas apenas lhes retira o direito de receber as horas



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

extraordinárias, já que podem estabelecer sua jornada, não se sujeitando ao poder diretivo do empregador. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR 643 - 4ª T. - Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho - DJU 06.08.2004)

Assim, descabe cogitar de inconstitucionalidade ou não recepção do artigo 62, II, da CLT pelo artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal.

Tampouco cabe adentrar na fixação da jornada praticada (art. 74, §2º da CLT e súmula 338 do C. TST).

Nada a deferir. (grifos nossos)

Por ocasião do julgamento dos embargos de declaração, o TRT esclareceu o seguinte:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DE HSBC BANK BRASIL S.A. BANCO MULTIPLO Reintegração - concausa - requalificação - verbas rescisórias - Súmula 396 do C. TST - período efetivo

Análise conjunta das insurgências dos embargantes quanto aos termos da reintegração deferida.

O banco réu sustenta que há omissão do julgado quanto aos diversos pontos que invoca, dentre eles, o período estabilitário e pedido pelo abatimento dos valores pagos como verbas rescisórias.

A autora, por sua vez, alega omissão do julgado quanto aos critérios referentes à estabilidade e reintegração deferidas.

Analiso.

Efetivamente observo a existência de omissões relativas à reintegração e fixação do período estabilitário referente, razão pela qual passo a saná-las.

Quanto ao marco inicial do período da estabilidade, deverá observar a data de retorno apto da autora ao labor, bem como os doze meses que a sucederem, conforme se apurar em liquidação.

Esclareço que a reintegração da reclamante deverá ocorrer na mesma função e sem prejuízo salarial, inclusive no mesmo local de trabalho, com o pagamento de todas as verbas salariais devidas (inclusive aumentos, garantias e benefícios concedidos à categoria) durante todo o período de afastamento, abatidas as verbas rescisórias percebidas e ressalvado o período de suspensão contratual decorrente do afastamento previdenciário.

Provejo nestes termos.



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DE TEREZINHA BLANCO
Reintegração no emprego - assédio moral e cargo de confiança.

Sustenta a embargante a existência de omissões e contradições no julgado, referentes à estabilidade, reintegração, assédio moral e cargo de confiança.

Pois bem.

Quanto à estabilidade e reintegração realmente se observa omissão no julgado, entretanto tais restaram esclarecidas quando da análise dos embargos da ré, à qual remeto, por razões de economia e celeridade processuais.

No que pertine aos vícios alegados em referência ao indigitado assédio moral e ao cargo de confiança, sem razão a embargante, porquanto sua pretensão revela nítida intenção de reforma do julgado, providência não abarcada dentre as hipóteses concernentes à oposição de embargos declaratórios, porquanto ressaí além dos objetivos de tal recurso.

Dessarte, sanadas as omissões que dizem respeito à estabilidade e reintegração, nada mais há a alterar. (grifos nossos)

Inconformada, a Reclamante pugna pela reforma do acórdão.

Sem razão, quanto à "preliminar" e às "horas extras".

Quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, verifica-se que o Tribunal Regional analisou detalhadamente as questões afetas às premissas para afastar a configuração de horas extras diante do configurado e comprovado exercício das funções de gerente geral de agência. De igual modo, constata-se que o TRT analisou suficientemente as questões relacionadas ao assédio moral, encontrando-se assentadas as premissas fáticas e a fundamentação jurídica necessárias a aferir a adequação do enquadramento procedido pela Corte Regional.

Portanto, tendo sido expostos todos os fundamentos que conduziram o Órgão Julgador ao seu convencimento, consubstanciada está a devida prestação jurisdicional, não havendo omissão no acórdão.



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

Incólumes, pois, os arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC/73 (art. 489, II, do CPC/2015).

Quanto às horas extras, esclarece-se que o cargo de confiança, no Direito do Trabalho, recebeu explícita tipificação legal, quer no padrão amplo do art. 62, II, da CLT, quer no tipo jurídico específico bancário do art. 224, § 2º, da Consolidação.

Para se enquadrar a empregada nas disposições contidas no art. 224, § 2º, da CLT, é necessário ficar comprovado que a Obreira exercia efetivamente função de confiança e, ainda, que ela se revestia de fidúcia especial, que extrapola aquela básica, inerente a qualquer empregado.

Por outro lado, o enquadramento do bancário nas disposições do art. 62, II, da CLT, além da fidúcia específica do art. 224, § 2º, da CLT, pressupõe o exercício de cargo de gestão, que, nos termos da Súmula 287/TST, seriam aquelas atividades exercidas pelo gerente geral de agência ou outros cargos por equiparação.

Na presente hipótese, a Corte de origem foi clara ao consignar que a **"autora, a despeito de tentar negar a função de gerente geral, acabou por confirmar que tinha amplos poderes de gestão, incidindo em confissão real"** (art. 348 do CPC), o que afasta a necessidade de análise da prova testemunhal (art. 334, II, do CPC). Destaco que **não há questionamento sobre o requisito objetivo (padrão salarial diferenciado) para a configuração do cargo. Assim, entendo que a autora era ocupante de cargo de gestão de que trata o artigo 62, II, da CLT, não fazendo jus às horas extras, no período imprescrito"**.

Nesse contexto, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, que a Obreira estava inserida na hipótese do art. 62, II, da CLT, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório constante dos autos - o que atrai os limites da Súmula 126/TST.

Em síntese, não cabe ao TST, diante dos dados fáticos explicitados pelo acórdão recorrido - em que se concluiu pela improcedência do pleito de horas extras - reexaminar, diretamente, o conjunto probatório, para, somente assim, conseguir chegar à conclusão diversa da constante no acórdão recorrido.



PROCESSO Nº TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

Limites processuais inarredáveis da mencionada Súmula 126 da Corte Superior Trabalhista.

Ademais, importante consignar que a distribuição do ônus da prova não representa um fim em si mesmo, sendo útil ao julgador quando não há prova adequada e suficiente ao deslinde da controvérsia. Se há prova demonstrando determinado fato ou relação jurídica, como na hipótese, prevalece o princípio do convencimento motivado insculpido no art. 131 do CPC/1973 (art. 371 do CPC/2015), segundo o qual ao Magistrado cabe eleger a prova que lhe parecer mais convincente.

A tais fundamentos, acresça-se que não existe conflito entre os arts. 62, II, da CLT e 7º, XIII, XVI e XXII da CF. O dispositivo consolidado apenas regula situação específica, que constitui exceção à regra geral prevista na Constituição Federal.

Ressalte-se que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista nos temas acima.

No tocante ao cabimento de "indenização por danos morais decorrente de assédio moral", a Reclamante sustenta que era excessivamente cobrada por metas impossíveis de serem cumpridas, em especial depois de ter tido um gerente de contas da sua agência - com quem dividia atribuições - dispensado pelo superintendente, sendo que o referido cargo não foi repostado, mesmo após insistentes pedidos.

Aduz, em síntese, que o assédio moral consistia na prática reiterada da Reclamada de "*fixar metas abusivas e inatingíveis para a reclamante, discriminá-la, persegui-la, alterar suas condições de trabalho de maneira a tornar inviável a sua execução, expô-la e humilhá-la publicamente*".

Requer a reforma da decisão, pautada, dentre outros argumentos, em violação aos arts. 186 e 927 do Código Civil.



PROCESSO Nº TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

Com razão.

A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República; e no art. 186, do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à **proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano.**

O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988.

No caso concreto, o Desembargador Relator acolheu os fundamentos adotados no voto divergente, por também firmar o seu convencimento no sentido de que **restou evidenciado o nexo de concausalidade a caracterizar a doença ocupacional sofrida pela Autora - depressão -, diretamente influenciada pelo contexto - de cobrança de metas excessivas - em que foram desempenhadas as atividades no ambiente laboral.**

A Corte Regional assentou que ficou efetivamente comprovada nos autos "**a existência de maior pressão sobre a autora por parte do superintendente Sérgio Loção. Isto porque, mesmo tendo retirado um gerente de contas do grupo coordenado pela reclamante, houve a manutenção do nível das metas, fator este que teria auxiliado no agravamento dos problemas psicológicos**". Registrou que "**em relação à autora - parecia existir uma segunda intenção, uma cobrança a mais (00"06" a 00"43")**". Também confirmou a informação acerca da retirada



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

de um gerente de contas do grupo da reclamante, o que ocasionou problemas para o atingimento de metas". Ponderou que, *"além da redução do desempenho da autora ter decorrido, conforme exposto, em função da retirada de um gerente de contas de seu grupo sem a correlata reposição"*, também restou demonstrada a **"existência de uma 'política de melhoria dos resultados' por parte da empresa, a qual não foi observada em favor da reclamante"**.

A Corte de origem destacou, ainda, que *"a própria testemunha ouvida a pedido do banco reclamado, sr. Osvaldir, expôs que sabia da existência de problemas de saúde da reclamante decorrentes da pressão e cobrança do banco, ressaltando que as metas eram muito intensificadas"*.

Assim, concluiu que *"o trabalho serviu ao menos como concausa para o agravamento do transtorno depressivo da autora"*.

Portanto, diante do quadro fático delineado pela Corte de origem, forçoso concluir que os fatos ocorridos com a obreira realmente demonstram a ocorrência de assédio moral, atentando contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002.

Com efeito, o exercício do poder empregatício deve se amoldar aos princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade da pessoa humana, ao bem-estar individual e social e à subordinação da propriedade à sua função socioambiental - o que não se verificou no caso dos autos.

Pelo exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação dos arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002.

II) MÉRITO

RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO

Como consequência lógica do conhecimento do recurso por violação dos arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002, o seu provimento é medida que se impõe.



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

No que tange ao "valor arbitrado", como se sabe, não há na legislação pátria delineamento do montante a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos.

A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.

A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos.

No caso vertente, considerando os elementos dos autos, tais como a extensão das consequências decorrentes do assédio moral, que culminou em agravar um quadro de depressão na Autora; bem como a condição econômica das Partes, além da vedação ao enriquecimento indevido da Reclamante e o caráter pedagógico da medida, forçoso concluir que o montante de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) revela-se o mais adequado para a reparação do dano sofrido pela Autora.

Assim, **DOU-LHE PROVIMENTO** para condenar o Reclamado ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de assédio moral, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), com custas em acréscimo, pelo Reclamado, no valor de R\$ 1000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor majorado à condenação.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I)** dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; **II)** conhecer do recurso de revista apenas por violação dos arts. 186 e 927,



PROCESSO N° TST-RR-1485-42.2010.5.09.0088

caput, do CCB/2002; **III**) no mérito, dar-lhe provimento, nesse aspecto, para condenar o Reclamado ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de assédio moral, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), com juros e correção monetária nos moldes da Súmula 439/TST. Custas em acréscimo, pelo Reclamado, no valor de R\$ 1000,00 (mil reais), calculadas sobre o valor majorado à condenação.

Brasília, 13 de setembro de 2017.

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

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator