



Informativo Jurídico nº 232 Banco é condenado a pagar R\$ 50 mil a funcionária de Bauru que sofreu danos morais.

A Nona Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) acolheu o pedido de uma funcionária de instituição bancária, vítima de assédio moral, e aumentou para R\$ 50 mil a indenização por danos morais arbitrada originalmente em R\$ 30 mil pelo Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Bauru (SP).

Segundo se apurou nos autos, especialmente pelos depoimentos de testemunhas da empresa e da trabalhadora, o banco praticou assédio moral organizacional, uma vez que a empregada "sofreu conduta abusiva na cobrança de metas, imposta sob tratamento rigoroso e hostil por parte de seus superiores hierárquicos, e foi exposta a risco ao ser obrigada a transportar valores para clientes de alta renda, de maneira indevida".

A testemunha da autora confirmou que o gerente da agência "era bem enérgico" e "não era muito agradável", e que exigia metas "a qualquer preço, mesmo que tivesse que passar por cima de alguma norma do banco" e que às vezes "havia ameaças caso não atingissem as metas". Também confirmou que o gerente obrigava a bancária a levar dinheiro para os clientes, pois a ideia era "não perder o negócio" e que "o transporte se referia à algo comercial", não se tratando "de transferência de valores de um banco para o outro". Segundo a informação da testemunha, a bancária, muitas vezes, mas não sabia os valores transportados e pedia para que "fosse acompanhada por algum gerente homem, por questão de segurança".

No mesmo sentido foi o depoimento da testemunha trazida pelo banco, e que confirmou que "as metas são altas e muitas vezes conseguem alcançar e outras não" e que também "houve casos de funcionário levar o dinheiro para clientes na casa ou na empresa".

Assédio moral

O relator do acórdão, desembargador Gerson Lacerda Pistori, afirmou que "de modo algum se pode considerar saudável ou desejável esse ambiente de trabalho", já que cabe à empresa "zelar pelo bem-estar de seus empregados, respeitando-lhes a dignidade". O colegiado lembrou também que "esse tipo de gestão que tenta arrancar produtividade a fórceps do empregado, sobretudo quando o atingimento de metas sequer depende totalmente do trabalhador, uma vez que se trata de vendas, as quais podem ou não acontecer dependendo de várias circunstâncias, é caso típico de assédio moral".

O acórdão ressaltou ainda que o caso configura, "além do assédio moral, um típico caso de assédio moral organizacional, ou, mais precisamente, de straining, 'técnica gerencial' amplamente repudiada pela atual Psicologia e Sociologia do Trabalho por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade em razão de ameaças que vão desde a humilhação e ridicularização até a demissão".

Nesse sentido, o colegiado concordou com o pedido da empregada de majoração do valor arbitrado, e justificou a alteração "tendo em vista a gravidade da conduta antissocial demonstrada pela empresa, que trata com absoluto descaso seus empregados ao não fornecer um ambiente de trabalho com condições mínimas de dignidade", estabelecidas pela Carta Magna de 1988, que em seus primeiros artigos elenca como fundamentos da República a "dignidade da pessoa humana" e "os valores sociais do trabalho" e como sua finalidade a construção de "uma sociedade livre, justa e solidária" e a erradicação da pobreza e a marginalização.

A mesma Constituição, segundo o acórdão, também elenca os direitos fundamentais (artigos 5º a 11), que estabelecem os direitos individuais e sociais, de modo que a ninguém, nem ao constituinte derivado (artigo 60, § 4º), é dado violar qualquer deles, e finalmente, no artigo 170, "funda a ordem econômica na valorização do trabalho, da propriedade e sua função social, bem como na busca pela justiça social". Tudo isso sem se ignorar, ainda, que o "ordenamento jurídico criminaliza a exposição dos trabalhadores a condições degradantes de trabalho, de acordo com o artigo 149 do Código Penal Brasileiro".

Para o colegiado, assim, ficou claro que "a conduta da reclamada é gravíssima, individual e socialmente, e, por isso, severamente reprovada pelo ordenamento jurídico". Outro critério a ser observado na fixação do quantum indenizatório, além da gravidade da lesão, é a capacidade econômica do ofensor. No caso, o banco registra "lucros líquidos bilionários" e "não se pode conceber que em uma empresa desse tamanho os empregados não consigam viver com um mínimo de paz interna".

E por entender que há "uma incompatibilidade visceral entre a gravidade da sua conduta e a capacidade econômica, pois é das empresas grandes que se esperam os melhores exemplos de atuação socialmente responsável", o acórdão concluiu por aumentar a indenização de R\$ 30 mil para R\$ 50 mil.

Fonte: Imprensa Nacional



ADVOCACIA
TRABALHISTA
CÍVEL
ΠΙΡΙ IT Á ΠΙ

Regiane
Dourado
OAB/SP 241.913
Danila Ercolin

(15) 3224-2227/3224-1308 - ✉



EFICAZ
CONTABILIDADE