



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
CONSULTA JURISPRUDENCIAL - INTEIRO TEOR

NUMERO ÚNICO: 00735-2010-017-16-00-8-RO
RECORRENTE: WALMÉRIE MILHOMEM SILVA
Adv.:Dr(s). ADAILTON LIMA BEZERRA
RECORRIDO: BANCO DO BRASIL S.A.
Adv.:Dr(s). MÁRCIO DIÓGENES PEREIRA DA SILVA
DES(A). RELATOR(A): JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS
DES(A). PROLATOR(A) DO ACÓRDÃO: JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS
DATA DE JULGAMENTO: 18/09/2012 - **DATA DE PUBLICAÇÃO:** 26/09/2012

E M E N T A

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Se por um lado, a cobrança e fiscalização do trabalho realizado fazem parte do poder diretivo do empregador, por outro lado, esse empregador, como titular do empreendimento econômico e detentor dos meios de produção, está obrigado a manter um ambiente sadio, respeitando a integridade física e mental de todos aqueles que colocam o trabalho à sua disposição. A exigência da realização de tarefas e postura profissional devem ser exercidas com bom senso, de forma respeitosa, sem qualquer tipo de humilhação ou constrangimento. Restando provado nos autos que a empregada era reiteradamente tratada com rigor excessivo e grosseiro, em especial pelas insinuações quanto a sua condição profissional, é devida a indenização por danos morais, haja vista a ofensa aos valores íntimos da pessoa, nos termos dos artigos 186 c/c 927 do Código Civil de 2002.

RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por WALMÉRIE MILHOMEM SILVA, em face da sentença proferida pela Vara do Trabalho de Estreito/MA, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada em desfavor de BANCO DO BRASIL S.A.

Na inicial, pleiteia a reclamante o pagamento de indenização por danos morais em face de assédio moral perpetrado pelos seus superiores hierárquicos. Alega a recorrente que as situações que a sentença entendeu como exercício do poder diretivo do empregador, eram, na verdade, fatos ocorridos que a deixavam em estado de terror e medo, acrescentando, ainda, que não foi observado na decisão o princípio da dignidade da pessoa humana.

Após regular instrução do feito, o Juízo a quo, às fls. 232/236, julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial por considerar que não houve prova do assédio moral alegado.

Irresignada, a reclamante busca, através do Recurso Ordinário de fls. 238/247, a reforma da sentença, alegando que determinados pontos constantes da inicial não foram sopesados pelo Juízo a quo. Argumenta que fora agredida moralmente pelos gerentes do banco, sofrendo perseguições e humilhações que a deixaram em situação vexatória diante dos seus colegas de trabalho. Requer, ao final, o provimento do apelo com o deferimento dos pedidos insertos na inicial.

O reclamado apresentou contrarrazões às fls. 251/271, pugnando pelo improvimento do Recurso.

É o relatório.

V O T O

Admissibilidade

Recurso Ordinário que se conhece, pois atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

A reclamante veio a Juízo pleiteando a condenação do reclamado em dano moral, afirmando que sofrera assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos. Relata em sua peça inicial que suas agruras junto ao reclamado tiveram início quando comunicou ao Gerente Geral da agência, Sr. Arnóbio José Bandeira de Barros, a ocorrência de irregularidades cometidas por outro funcionário do banco, o Sr. Jorge Luís Soares Marques, que utilizava a chave e a senha do funcionário Clayton Azevedo Correa, que se encontrava ausente do trabalho acompanhando sua esposa que estava sendo submetida a tratamento médico em Teresina. Afirma que após esse fato passou a ser perseguida por seus superiores, em especial o Sr. Arnóbio, sendo discriminada e humilhada no

ambiente de trabalho. Aduz que sofreu insultos e acusações o que a levou a sofrer de depressão. Diz que foi vítima de terror psicológico quando foi trancada em uma sala restrita do banco, juntamente com outros funcionários do reclamado, oportunidade em que foi acusada de criar clima constrangedor no local de trabalho, que contaminava o grupo, que era negligente, persuasiva, sendo exigido uma mudança de postura por parte da reclamante. Diante desses fatos, diz que entrou em pânico e passou mal, conforme comprova o Comunicado de Acidente de Trabalho - CAT anexado aos autos (fl. 54). Entende que o gerente do reclamado para o qual solicitara providências não apenas deixou de lhe dar atenção, como tomou partido em favor do Sr. Clayton. Acrescenta que três vigias que presenciaram cenas de agressão à sua pessoa e serviram de testemunhas perante o sindicato da categoria foram despedidos sem justa causa. Diz que após a transferência do gerente geral (Sr. Arnóbio, seu principal assediador) para outra Agência, apesar de ter melhorado o convívio no ambiente de trabalho, ainda sofre com os tormentos das perseguições e humilhações que padeceu diante dos colegas da agência. Por fim, requer a reforma da sentença, com a condenação do banco recorrido no pagamento de indenização pelos assédios morais sofridos.

O reclamado rebate as afirmações da autora, sustentando que a reclamante não comprovou qualquer humilhação, agressão verbal, perseguição ou a ocorrência de situação vexatória e constrangedora pela qual tenha passado e que caracterizassem o alegado assédio moral.

A instrução processual foi devidamente realizada, tendo o Juízo a quo colhido longo depoimento da reclamante, ouvido o preposto do reclamado e as testemunhas arroladas pelos litigantes, concluindo pela improcedência dos pedidos formulados na inicial, sob o fundamento de que a autora não se desincumbiu de comprovar de forma robusta a presença dos elementos caracterizadores do assédio moral.

Na verdade, o que se observa dos autos é que os fatos relatados pela reclamante foram devidamente comprovados ao longo da instrução processual, conforme se vê dos seguintes trechos:

Depoimento do preposto do reclamado, à fl. 96: "que soube que a reclamante denunciou o fato de estar sendo utilizada a chave de um colega (Sr. Clayton) que estava de licença por uma semana; que o funcionário Jorge estava usando a chave de outro colega na sua ausência; ... que o Sr. Clayton não estava de licença médica, estava faltando ao serviço; que o gerente autorizou o Sr. Clayton faltar o serviço; que a instituição não permite a prática de tal ato, ou seja, o gerente liberar um empregado para faltar e ser usada a chave para operações do colega que está faltando, sendo que o depoente enquanto gerente já adotou tal prática" (grifos nossos,);

Depoimento da testemunha do reclamado, Sr. Arnóbio José Bandeira Barros, indicado pela reclamante como principal assediador, às fls. 185/186: "que em fevereiro/2010^a reclamante trouxe uma informação ao depoente de que um colega de trabalho estaria fazendo uso do ponto eletrônico de outro colega que estaria viajando; que o depoente disse que iria apurar a informação, inclusive instaurando procedimento administrativo, se fosse o caso; que o depoente, reunido com o comitê de administração da agência, entendeu que a denúncia feita pela reclamante constitui-se em um fato isolado e que não caberia a abertura de processo administrativo; que o fato efetivamente ocorreu, tendo em vista que um colega fez uso do ponto eletrônico de outro; que a partir de então a reclamante passou a exigir providências em relação ao fato ocorrido, mas o depoente, com o comitê de administração, entendeu que a irregularidade, embora ocorrida, não tinha a extensão dada pela reclamante, sendo um caso isolado; que o comitê se reuniu com os funcionários infratores e lhes pediram que não mais praticassem tal irregularidade; que foi feita uma reunião com todos os funcionários, para tratar do assunto e esclarecer o corrido; que na reunião a reclamante e outros 02 colegas utilizaram-se de palavras de baixo calão, não concordando com a decisão da cúpula da agência; ... que o ambiente de trabalho passou a ser hostil; que o comitê da administração da agência tentou estabelecer um acordo de conduta com a reclamante, através de uma reunião, em data de 21/maio/2010; que nessa reunião participou o representante dos funcionários, do chamado ECOA (Equipe de Comunicação e Auto Desenvolvimento), Sr. Ribamar; que a reclamante não concordou com a alegação do comitê de que estava tendo comportamento em desacordo com o código de conduta do banco; que foi pedido que a reclamante tivesse atitudes positivas para melhorar o clima organizacional da agência; que na segunda feira seguinte à reunião a reclamante requereu licença saúde; que a reclamante ficou afastada por 15 dias; que o depoente foi transferido em 09/agosto /2010; ... que a reclamante era subordinada ao Sr. Clayton, gerente de módulo; que o Sr. Clayton participou da reunião de 21/maio; que a reunião se deu a portas fechadas, mas era possível, quem estava dentro, entrar e sair a qualquer hora, o que aconteceu com a reclamante, que saiu para pegar um papel" (grifos nossos).

Depoimento da primeira testemunha da reclamante, às fls. 190/191: "É funcionário da Agência do Banco do Brasil em Porto Franco desde 2003; ... que presenciou desentendimentos da reclamante com o Gerente de Módulo Sr. Jorge e com o Gerente Geral Sr. Arnóbio; que neste ano e em data que na sabe precisar alguns funcionários da Agência trabalharam até mais tarde para fechamento de caixa; que a reclamante não ficou até mais tarde nesse dia; que no dia seguinte o Sr. Jorge, em razão desse fato chegou para a reclamante dentro da Agência apontou o dedo para a reclamante e em tom agressivo disse que 'ela era boa apenas para cobrar aquilo que era de seu interesse'; que nesse momento estava presente o depoente e um vigilante da Congelseg, o Sr. Marinho; ... que em maio de 2010 estava na Agência quando a reclamante se reuniu às portas fechadas com os Gerentes Arnóbio, Clayton, Jorge e Ribamar; que não ouviu o teor da conversa, mas depois de um certo tempo ouviu vozes alteradas que vinham da sala; que tentou abrir a porta para saber o que estava acontecendo, mas ela estava trancada; que ouviu do próprio Sr. Ribamar que a reunião era para tratar da conduta da autora e quando a reclamante saiu da sala de reunião estava chorando e tremendo; ... que não viu

a reclamante saindo da sala durante a reunião; que o Gerente Arnóbio passou para a reclamante uma tarefa chamada securitização, que a mesma deveria cumprir no prazo de duas semanas; que considera esse prazo muito exíguo, já que se tratava de uma tarefa complexa, a autora não tinha experiência na área além disso estava acumulando outras funções; que logo em seguida a reclamante saiu de licença e quem assumiu a tarefa foi o depoente e o Sr Clayton; ... que depois dos desentendimentos com o Sr. Clayton a reclamante passou a chorar sem nenhum motivo; que os vigilantes da Congelseg que trabalhavam na Agência, Sr. Marinho, Raimundo e Francisco foram testemunhas da denúncia de assédio moral apresentada ao Sindicato da categoria; que depois disso eles foram demitidos pela Congelseg e acreditam que isso foi uma retaliação; ... que até onde sabe os vigilantes demitidos não faltavam aos serviços nem descumpriram normas de segurança do Banco" (grifos nossos).

Depoimento da segunda testemunha da reclamante, à fl. 191: "que trabalha na Agência de Porto Franco desde 15/10/2007 como caixa; ... que em maio deste ano houve uma reunião com a reclamante e os Gerentes Arnóbio, Cleyton, Jorge e o líder da ECOA Ribamar; que essa reunião ocorreu em uma sala às portas fechadas; ... que após a reunião entrou na sala e encontrou a reclamante chorando muito sentada e com as mãos na cabeça; que a reclamante no momento disse que estava sentindo-se ofendida pelas coisas que ouviu durante a reunião; ... que após a reunião do começo do ano que tratou sobre o ponto eletrônico o clima na Agência entre alguns funcionários começou a ficar tenso; que esse clima não atingia apenas a reclamante, mas estava generalizado entre os funcionários; que a reclamante disse à depoente que não estava se sentindo bem em virtude desse clima de tensão e também porque se sentia perseguida pelos Gerentes Arnóbio, Clayton e Jorge; ... que logo após a reunião de maio a reclamante tirou licença médica e chegou a dizer à depoente que estava se sentindo deprimida".

Depoimento da terceira testemunha da reclamante, Sr. José Marinho da Fonseca Filho (que foi demitido e também ajuizou ação contra o banco pleiteando danos morais decorrentes de atitude do Gerente da Agência, Sr. Arnóbio). Diz a testemunha, à fl. 192: "que era vigilante na Empresa Congelseg e trabalhou na Agência de Porto Franco de dezembro de 2009 a julho deste ano; ... que se recorda do Sr. Jorge apontando o dedo de forma agressiva para a reclamante enquanto cobrava o fato dela não ter ficado até mais tarde no dia anterior; ... que estava presente no dia em que a reclamante se reuniu com alguns Gerentes de portas fechadas na Agência; ... que quando a reclamante saiu da reunião estava chorando muito e meio abatida".

Os documentos de fls. 51/54 (atestados médicos, receituário e Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT) comprovam que em maio/2010 a reclamante se sentiu mal no trabalho, com sintomas depressivos e desmaios, tendo sido afastada do trabalho por 15 dias para tratamento de saúde, sendo que em junho/2010 necessitou novamente de licença do serviço por mais 02 dias para cuidar da saúde.

Analisando-se os fatos narrados nos autos conclui-se que a reclamante foi severamente punida pelos seus superiores hierárquicos por que comunicou e pediu providências cabíveis a estes sobre a ocorrência de irregularidades cometidas por outro funcionário do banco, o Sr. Jorge Luís Soares Marques, que desrespeitou as regras do banco ao utilizar a chave e a senha de outro funcionário (Sr. Clayton Azevedo Correa, que se encontrava ausente do trabalho).

Não se tem notícia nos autos se foi aberto processo administrativo disciplinar para apurar as irregularidades apontadas pela reclamante. No entanto, o comportamento da autora ao exigir providências sobre o ocorrido foi severamente reprimido, vindo a ser trancada pelos Gerentes do banco em uma sala de reunião, oportunidade em que foi submetida a pressão psicológica e repressão sobre o seu comportamento, a ponto de deixá-la doente e humilhada perante os demais colegas de trabalho, levando à conclusão de que a convivência em um ambiente tenso e as cobranças exageradas dos superiores hierárquicos da reclamante desencadearam nela um quadro depressivo.

Também restou comprovado nos autos que o Gerente Geral da agência, Sr. Arnóbio José Bandeira de Barros foi transferido para a Agência de Imperatriz em 09/08/2010 (fl. 185, verso), bem como a demissão do vigia que foi testemunha da reclamante, ocorrida em julho/2010 (fl. 192).

Cabe ressaltar que se por um lado, a cobrança e fiscalização do trabalho fazem parte do poder diretivo do empregador, por outro lado, como titular do empreendimento econômico e detentor dos meios de produção, está o superior hierárquico obrigado a manter um ambiente sadio no local de trabalho, respeitando a integridade física e mental de todos aqueles que colocam o trabalho à sua disposição. Assim, a cobrança deve ser exercida com bom senso, de forma respeitosa, sem qualquer tipo de humilhação ou constrangimento.

Assim dispõem os incisos V e X do art. 5º da Carta Magna: "Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;"

Com o advento da Constituição Federal/88, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, sendo assegurado o direito a indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação.

A obrigação de reparar o dano moral encontra respaldo, ainda, nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, assim redigidos: "Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo."

Nesse passo, tem-se que a Constituição Federal garante a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, garantindo direito à indenização pelo dano moral sofrido (art. 5º, inciso V e X) e o Código Civil disciplina a matéria (reparação do dano moral), nos arts. 186 e 927.

O dano moral é definido como a lesão que atinge os valores físicos e espirituais da pessoa, a honra, as ideologias, a paz íntima, a personalidade, enfim, afeta de forma profunda a vida nos seus múltiplos aspectos, causando fissuras no âmago do ser, perturbando a paz de que necessitamos para nos conduzirmos de forma equilibrada.

O sofrimento moral não pode ser reparado, mas se pode impedir que seja perpetrado novamente contra a mesma ou outra vítima. O Ministro Oscar Correa, em acórdão do STF (RTJ 108/287), ao falar sobre dano moral, bem salientou que "não se trata de pecúnia 'doloris', ou 'pretium doloris', que se não pode avaliar e pagar; mas satisfação de ordem moral, que não ressarce prejuízo e danos e abalos e tribulações irreversíveis, mas representa a consagração e o reconhecimento pelo direito, do valor da importância desse bem, que é a consideração moral, que se deve proteger tanto quanto, senão mais do que os bens materiais e interesses que a lei protege."

A indenização por dano moral engloba, assim, todo e qualquer dano do qual decorra sofrimento, mágoa ou ofensa aos valores íntimos da pessoa, que possam comprometer sua personalidade e sua relação com a sociedade, e se contrapõe ao dano material, que implica prejuízos de ordem econômica.

Por sua vez, o assédio moral se caracteriza pela conduta dirigida a um ou mais empregados, no intuito de exigir atribuições superiores à capacidade do empregado, com humilhações, perseguições, tornando insustentável o ambiente de trabalho. Em consequência dessas práticas, os empregados ficam desestabilizados psicologicamente, podendo adquirir sérios transtornos em sua saúde física e mental. Sendo assim, o assédio moral deve ser veementemente combatido, de modo a se evitar os seus nefastos efeitos e permitir ao empregado a possibilidade de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho tranquilo e saudável.

A psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen entende o assédio moral como sendo qualquer conduta abusiva, configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem ao que é comumente aceito pela sociedade. Essa conduta abusiva, em razão de sua repetição ou sistematização, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (in Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2001, p. 65).

É imprescindível destacar a importância que todos nós devemos atribuir ao respeito à dignidade da pessoa humana, em especial o empregador em relação aos seus subordinados. Segundo as lições de Thereza Cristina Gosdal "A dignidade tem inegavelmente a função de limite, tanto nas relações intersubjetivas, quanto nas relações públicas e coletiva. E tem uma função de alicerçar os direitos fundamentais. Mas não tem apenas esta função. Tem também a função de instrumentalizar o indivíduo para que tenha e exerça poder de fazer, de criar, de transformar. A dignidade, como os direitos humanos em geral, tem um componente utópico, voltado à transformação da realidade. Tem características de princípio fundante, porque informa todo o ordenamento e deve ser observada pelo legislador e pelo intérprete do Direito. Mas é também um direito e comporta pretensões que podem ser judicialmente perseguidas, na perspectiva da garantia, ou do dever, encontrando expressa previsão no Direito Positivo." Acrescenta a referida autora que "é preciso recolocar-se o trabalhador no centro do Direito do Trabalho, atribuindo a suas normas sentido e finalidade voltados para a proteção e serviço da pessoa humana. É indispensável atribuir-se ao trabalhador o direito a ser reconhecido como proprietário de sua força de trabalho e detentor de direitos fundamentais, próprios de seu pertencimento à humanidade, de sua honra." (Thereza Cristina Gosdal, Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra, São Paulo: LTR, 2007, p. 49 e 150).

Desta forma, cabe ao empregador respeitar o trabalhador, zelando pela sua saúde mental e liberdade de trabalho, sua intimidade e vida privada, sua honra e imagem, abstendo-se de práticas que importem exposição do empregado a situações humilhantes, constrangedoras, ridículas, degradantes, vexatórias, tendentes a incutir na psique do empregado qualquer atitude ou idéia de fracasso na área profissional.

Nesse sentido colaciono a jurisprudência dominante no TST: "EMENTA: RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Os elementos fáticos consignados pelo TRT revelam que o empregador não exerceu regularmente o direito de estabelecer metas e cobrá-las, mas abusou desse direito, mediante ameaças expressas ou veladas de dispensa, inclusive com a utilização de palavras inadequadas para o nível de urbanidade que se espera de uma grande

instituição bancária, como é o caso do reclamado. Correto, portanto, o TRT, ao aplicar ao caso dos autos o art. 187 do Código Civil, segundo o qual - também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes -. Intacto o art. 188, I, do Código Civil. Recurso de revista de que não se conhece. (...) Processo: RR - 90700-67.2005.5.12.0008 Data de Julgamento: 31/08/2011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/09/2011. "EMENTA: RECURSO DE REVISTA. 1. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. CONFIGURAÇÃO. HORAS EXTRAS. REEXAME DE FATOS E PROVAS. O Regional, com amparo nos elementos instrutórios dos autos, concluiu que a função exercida pelo autor enquadrava-se no art. 224, § 2º, da CLT, observando-se, assim, a jornada de trabalho de oito horas. Nos termos da redação da Súmula 287 desta Corte Superior, -a jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência bancária é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de cargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT-. O entendimento do Regional veio no sentido de que a reclamante não se enquadrava no disposto no art. 62, II, da CLT. Assim, não há como se vislumbrar as ofensas legais indicadas. Além disso, eventual reforma da decisão demandaria o reexame dos autos, procedimento defeso nesta fase, a teor da Súmula nº 126/TST. Recurso de revista não conhecido. 2. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Tratamento urbano e respeitoso é dever legal e contratual das partes no âmbito trabalhista. Excessos ao razoável, por parte do empregador, atentam contra a dignidade da pessoa humana, princípio assegurado no art. 1º, III, da Carta Magna e um dos pilares da República Federativa do Brasil. Recurso de revista não conhecido. 3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. SISTEMA ABERTO. DOSIMETRIA DO -QUANTUM- INDENIZATÓRIO. 3.1. Dano moral consiste em lesão a atributos íntimos da pessoa, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios objetivos e subjetivos. 3.2. A indenização por dano moral revela conteúdo de interesse público, na medida em que encontra ressonância no princípio da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, arts. 1º, III, e 3º, I). 3.3. A dosimetria do -quantum- indenizatório guarda relação direta com a existência e a extensão do dano sofrido, o grau de culpa e a perspectiva econômica do autor e da vítima, razão pela qual a atuação dolosa do agente reclama reparação econômica mais severa, ao passo que a imprudência ou negligência clamam por reprimenda mais branda. 3.4. Assim, à luz do sistema aberto, cabe ao julgador, atento aos parâmetros relevantes para aferição do valor da indenização por dano moral, fixar o -quantum- indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade, sob pena de afronta ao princípio da restauração justa e proporcional. Recurso de revista não conhecido. 4. (...)" Processo: RR - 86100-89.2009.5.13.0022 Data de Julgamento: 29/06/2011, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2011.

O fato de ter ocorrido uma reunião às portas fechadas somente entre a reclamante, os gerentes do banco e o representante da ECOA, na qual foram ouvidos vozes alteradas e logo após a reclamante foi encontrada aos prantos, demonstra que a autora foi tratada com rigor excessivo e grosseiro. Também as insinuações de não fazer horas extras feitas em tom agressivo pelo seu superior hierárquico, apontando o dedo para o seu rosto, extrapola os limites do poder potestativo do empregador. Desta forma, restando provado nos autos que a empregada era reiteradamente tratada com rigor excessivo e grosseiro, em especial pelas insinuações quanto a sua condição profissional, é devida a indenização por danos morais, haja vista a ofensa aos valores íntimos da pessoa.

Sobre o quantum indenizatório, ensina Alice Monteiro de Barros que: "A compensação por danos morais pressupõe um dano efetivo e não um simples aborrecimento decorrente de uma sensibilidade excessiva ou amor próprio pretensamente ferido. [...] A fixação da compensação alusiva ao dano moral e psicológico resulta de arbitramento do juiz, após analisar a falta; a intensidade e a repercussão da ofensa; a condição social da vítima; a sua personalidade e a do ofensor; a possibilidade de superação física ou psicológica da lesão, bem como o comportamento do ofensor após o fato, entre outros fatores." (Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 624).

Ora, apesar de ser ontologicamente impossível reparar a moralidade do ser humano, eis que os danos produzidos na alma ou na dimensão psicológica da pessoa não podem ser monetarizados, quantificados financeiramente, a pena a ser imposta ao empregador deve, ao menos, reconhecer a dignidade do ofendido, enquanto pessoa humana, amenizando um pouco a dor sofrida com os constrangimentos a que foi submetido. Deve, também, como foi exposto na doutrina e confirmado pela jurisprudência pátria, possuir um caráter pedagógico para a empresa e ante a sociedade, de modo a evitar que casos similares se repitam. Além do mais, o valor da indenização, tendo em conta a capacidade econômica do ofensor, não pode ser pequeno a ponto de sequer influir em sua política administrativa.

Diante de todas as razões até aqui expostas, e tendo em conta o princípio da dignidade humana e o princípio da proporcionalidade, assim como os critérios acima delineados, arbitro o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) a título de indenização, por entendê-lo razoável e proporcional ao dano moral sofrido pela trabalhadora.

Custas processuais pelo reclamado.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por

unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento parcial para condenar o banco reclamado a pagar à reclamante a indenização por danos morais no valor R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Custas processuais pelo reclamado.