

PROCESSO N♦:00500-2008-007-10-00-7

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURA-

DORIA REGIONAL DA 10♦ REGIÃO

RÉU: BANCO DO BRASIL S.A.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DA 10♦ REGIÃO propôs a presente Ação Civil Pública em desfavor do BANCO DO BRASIL S.A., identificado às fls. 02, alegando, em síntese, que: foi encaminhada à Procuradoria Regional do Trabalho denúncia de pessoa, noticiando ter sido vítima de assédio moral no Banco do Brasil, no período em que trabalhou no Setor de Ouvidoria Externa, subordinada à Sra. Odila de Lara Pinto; instaurou-se procedimento investigatório, que, inicialmente, tramitou sob sigilo; em audiências administrativas foram colhidos depoimentos de 6 pessoas que trabalharam com a denunciante, sob chefia da Sra. Odila e revelou-se a prática de assédio moral; o MPT encaminhou ao banco uma proposta de ajuste de conduta, mas o demandado recusou-se a firmar o Termo de Ajuste de Conduta, sob o fundamento de que já protege os valores mencionados no TAC, por meio de seu código de ética e normativos internos, considerando possuir uma política eficaz de combate a abusos internos; o banco sustentou não ter como se comprometer a que não ocorram atitudes infratoras, já que possui universo de mais de cem mil empregados, aludindo à existência da ouvidoria interna como canal de comunicação direto com os funcionários; a política institucional do réu não combate eficazmente a prática de assédio moral no ambiente de trabalho; existem reclamações trabalhistas várias que tratam de descomissionamento como forma de reprimir a atuação de dirigente sindical, suspensão, por tempo indefinido, de auditoria aberta para investigar o trabalhador, deixar o funcionário sem qualquer atividades por mais de 6 meses, totalmente isolado e marginalizado no ambiente de trabalho, isolamento do funcionário portador de HIV, interferência na licença maternidade da empresa dias após o parto para que a mesma finalizasse o serviço e cuja pressão, aliada ao estado mental da reclamante, provocou AVC que a incapacitou definitivamente; existem investigações nas Procuradorias Regionais do Trabalho de outras regiões; os cuidados dispensados pelos dirigentes do banco ao tema assédio psicológico/moral no ambiente de trabalho não tem sido suficiente ao combate da prática; houve ocorrência de assédio moral coletivo. Formulou os pedidos elencados às fls. 34/36. Atribuiu à causa o valor de R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais). Instruiu a exordial com documentos.

Por ocasião da audiência inaugural (fls. 374), após ter sido rejeitada a primeira proposta conciliatória, o réu apresentou defesa escrita (fls. 375/430), refutando *in totum* as pretensões do autor e requerendo a improcedência dos pedidos veiculados na presente Reclamação. Colacionou documentos para corroborar a defesa.

Em réplica (fls. 639/654), o demandante impugnou os termos da defesa, reiterando os pleitos contidos na exordial.

Na primeira audiência de instrução (fls. 669), diante da concreta possibilidade de acordo, as partes requereram a suspensão do feito pelo prazo de 3 meses.

No entanto, como o acordo não foi realizado, houve nova audiência de instrução (fls. 683/688), em que se procedeu à oitiva de quatro testemunhas.

Sem mais provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais por memoriais.

Prejudicada a proposta final de conciliação.

O Juízo esclarece que não foi possível a conclusão da análise do presente feito anteriormente, considerando o tempo que se revelou necessário para a condução de inúmeras audiências e para a prolação das sentenças nos demais processos, apresentando, desde já, suas escusas às partes.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

O parágrafo único do artigo 295 do CPC assim versa:

Considera-se inepta a peça inicial quando:

- I - lhe faltar pedido ou causa de pedir;
- II - da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão;
- III - o pedido for juridicamente impossível;
- IV - contiver pedidos incompatíveis entre si.

O réu alegou ser impossível a cumulação de pedidos de obrigação de fazer ou não fazer e condenação em dinheiro, como ocorre no caso em questão, a teor do disposto no artigo 3º da Lei nº 7.347/85. Desse modo, seria inepta a peça de ingresso, nos termos do artigo 295, parágrafo único, IV do CPC.

Sem razão.

Assim prevê o artigo 3º da Lei nº 7.347/85:

"Art. 3º A ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer."

O referido dispositivo legal apenas prevê os objetos da ação civil pública, não estabelecendo proibição da cumulação de tais objetos. Se adotássemos o entendimento do vindicado, a *contrario sensu*, somente seria possível a propositura da ação civil pública contendo ambos os objetos se o dispositivo legal citado trouxesse a conjunção E ao invés de OU.

Além disso, caso se entendesse como o réu pretende, haveria malferimento do princípio da economia processual, eis que o representante do Ministério Público do Trabalho deveria manejar uma ação civil pública para pleitear as obrigações de fazer e não fazer e outra para pedir a indenização por danos morais coletivos.

Esta magistrada, que considera perfeitamente possível a cumulação contida na peça vestibular, em detrimento da interpretação literal propalada pelo demandado.

O banco alega, também, que, com base em um caso isolado, em uma dependência da empresa, com comportamento atribuído a um único preposto, pretende o MPT justificar a omissão do banco em relação ao tema assédio moral.

A peça de ingresso menciona outros casos, que teriam ocorridos em diversas localidades do país.

Rejeito.

2. CARÊNCIA DE AÇÃO - LEGITIMIDADE DO AUTOR - CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Diz-se que há carência de ação, quando ausente qualquer de suas condições, quais sejam: possibilidade jurídica do pedido, legitimidade das partes e interesse de agir, nos termos dos artigos 3º e 267, VI do CPC.

Foi afirmado que o MPT não teria legitimidade para propor a presente, vez que os interesses tutelados não seriam metaindividuais, tendo o MPT tomado um caso isolado para propor a presente ação, que já está sob apreciação do Poder Judiciário.

Afora isto, o vindicado aborda algumas questões de mérito em sede de preliminar, as quais serão oportunamente apreciadas.

Engana-se o réu, eis que o MPT citou outros casos, além do da Sra. Odila de Lara Pinto, a evidenciar a existência de assédio moral no âmbito do demandado.

No que toca à legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para propor a presente ação, deve-se ponderar que a Lei nº 7.347/85 ampliou, em muito, os limites da ação civil pública, fato sepultado com a edição da Constituição da República que, em seu artigo 129, III, garantiu a defesa dos interesses metaindividuais difusos e coletivos pelo Ministério Público, por meio da propositura de ação civil pública.

Já a Lei nº 8.078/90 reforçou a Lei da Ação Civil Pública, sistematizando o processo coletivo, ao lhe conferir feição própria e possibilitando a proteção dos interesses dos grupos em todas as esferas do Direito, além de ter criado a ação civil coletiva e uma terceira espécie de interesses que pode ser defendido por meio dessa ação, quais sejam, os interesses individuais homogêneos.

Nesse quadro, entendo que a parte processual da Lei nº 8.078/90 deve ser considerada autonomamente, no que toca ao direito do consumidor, pois seus princípios e normas servem à defesa de todos os interesses coletivos, não somente os voltados às relações de consumo.

O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para a defesa de interesses socialmente relevantes, o que compreende direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Apenas não se circunscreve em seu rol de atribuições a categoria dos direitos individuais disponíveis. É o que autoriza a leitura conjunta dos artigos 127, 129, ambos da Constituição da República e 6º, VII e 83, III, ambos da Lei Complementar nº 75/93.

A boa doutrina sobre o tema assevera que a classificação de um direito ou interesse como difuso, coletivo ou individual homogêneo é determinada pela pretensão *in concreto*, deduzida em Juízo. Vale dizer, a pretensão e a causa de pedir determinam a classificação do direito metaindividual.

Cabe ressaltar que a análise do atendimento das condições da ação há de ser feita com abstração da questão de fundo, consoante ensinamento de Barbosa Moreira: "O órgão jurisdicional, ao apreciar a legitimidade das partes, considera tal relação jurídica *in statu assertionis*, ou seja, à vista do que se afirmou. Tem ele de

racionar como quem adinha, por hipótese e em caráter provisório, a veracidade da narrativa, deixando para a ocasião própria (o juízo de mérito) a respectiva apuração ante os elementos de convicção ministrados pela atividade instrutória."

Desse modo, à vista do afirmado na exordial, na hipótese dos autos, o Ministério Público do Trabalho pretende atuar na defesa de interesses coletivos e de direitos difusos

Nessa linha de raciocínio, não há falar em defesa de direitos puramente individuais e nem em violação ao princípio da reserva legal.

Da narrativa da exordial, conclui-se que o autor apenas exerce sua função, constitucionalmente e legalmente prevista.

Tudo considerado, por qualquer ângulo que se analise a questão, não há falar em carência de ação com fulcro nos argumentos expendidos pelo requerido.

Rejeito.

3. ASSÉDIO MORAL - COMPOSIÇÃO DE COMISSÃO INTEGRADA POR REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES - OBRIGAÇÕES DE NÃO-FAZER

O autor, sob o argumento de que a política institucional do réu não combate eficazmente a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, propôs a presente ação, requerendo seja o réu condenado a não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral, garantindo-lhes tratamento digno; a constituir, no prazo de 30 dias após a intimação da decisão, no âmbito de sua Ouvidoria Interna, uma comissão integrada por representantes dos trabalhadores, diretamente por eles escolhidos, por meio de processo eletivo do qual participe o ente sindical representante da categoria profissional, para fins de apuração e recebimento de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral; a proceder a divulgação da decisão a ser proferida nesses termos por meio de mecanismos de comunicação interna e ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

O réu, a seu turno, afirmou que já possui o compromisso formal de não permitir e não tolerar as práticas de assédio moral, contido em seus normativos internos, além de ter firmado tal compromisso em âmbito internacional. Asseverou que este compromisso é colocado em prática por meio de ações, dinâmicas e instrumentos administrativos, processos educativos (inclusive, por intermédio de palestras, cursos, seminários), avaliatórios e adoção de providências sempre que ocorreu algum desvio

Alega o demandado que, em razão de ter se recusado a firmar o Termo de Ajuste de Conduta, o MPT "procura, agora, por via transversa, mediante ajuizamento da presente ação civil pública, com base em um fato isolado, desenvolver tese como se o Banco tivesse, de forma institucionalizada, uma postura omissiva em relação ao assédio moral que, eventualmente, possa ocorrer em alguma de suas dependências e não resguardasse os bens jurídicos trabalhistas constitucionalmente protegidos." (fls. 378).

Sobre o caso isolado que menciona, o réu aduz que tomou providências, à época do acontecido, afastando a pessoa apontada como assediadora.

O vindicado nega que seja omissivo, asseverando que seu Regimento Interno é efetivo e eficazmente aplicado, notadamente, em caráter preventivo e na correção de eventuais desvios. Refere que repudia a prática de assédio moral, tendo como um dos seus objetivos fundamentais, segundo o Código de Ética (Livro de Instruções Codificadas nº 62), o respeito e a valorização aos preceitos éticos nas relações de seus empregados.

O banco aduz, também, ser impossível que uma empresa com, aproximadamente, 90.000 empregados, se comprometa que determinada falha não acontecerá, no sentido de se evitar a prática do assédio moral. Acrescenta que repudia tal prática, estando previstas em seu Código de Ética e nas instruções internas medidas que visam evitar e punir eventuais desvios.

Declara o requerido que, em nem todas as ações trabalhistas citadas pelo *parquet*, em que houve condenação ao pagamento de indenização por danos morais, houve prática de assédio moral.

Aduz o banco que, ao tomar conhecimento de qualquer ocorrência, procede à apuração da mesma, com a prévia atuação da Ouvidoria Interna, não sendo conivente e nem inerte na adoção de medidas preventivas, inibitórias e corretivas. Menciona que o descumprimento das normas relativas à Ética, Conduta Profissional e Corporativa implicam em apuração de responsabilidade. Cita trechos de seus normativos, relativos à Ética Empresarial e Responsabilidade Socioambiental.

O requerido acrescenta que a Ouvidoria Interna é o canal direto de comunicação dos funcionários com a empresa, desempenhando funções de acolhimento de reclamações intermediando a busca de soluções para eventuais conflitos, análise de ocorrências, fornecimento de subsídios para propostas de melhorias de políticas e programas da Vice-Presidência de Pessoal e Relacionamento Socioambiental. Destacou os objetivos e premissas da Ouvidoria Interna, frisando que esta não se limita à sua sede em Brasília, mas possui caráter itinerante, tendo promovido visitas a várias cidades.

Relata o banco, ainda, sobre a existência do Programa Qualidade de Vida no Trabalho, que tem como fito promover um estilo de vida saudável como ação institucional, além da Pesquisa de Clima Organizacional, da qual os funcionários participam semestralmente, de forma confidencial e individual, por meio de acesso ao SISBB. Nesta

pesquisa, são avançados tanto o ambiente de trabalho relativo ao semestre e o superior metarquico. Por meio da referida pesquisa, o banco visa a promoção de melhoria do clima organizacional a cada semestre. Aduz o banco que a ferramenta Pesquisa de Clima Organizacional está passando por um aprimoramento e será retomada em breve.

Além disso, o vindicado referiu os programas e projetos Gestão de Desempenho, Acordo de Trabalho, Programa de Formação de Novos Gestores, Governança Corporativa, Agenda 21 e o Pacto Global, de nível internacional, que se pauta pela Declaração Universal de Direitos Humanos e pela Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

O réu mencionou que o tema assédio moral vem sendo tratado nos acordos coletivos que firma com o sindicato da categoria profissional e que realizou uma série de palestras e foruns de recursos humanos em que o tema é constantemente abordado.

Posta a controvérsia, passo à análise.

Primeiramente, cabe tecer breves considerações sobre o assédio moral.

O Juiz MÁRCIO ROBERTO ANDRADE BRITO promoveu brilhante exposição sobre o tema, em sentença proferida nos autos do processo nº 00148-2007-001-10-00-0 cujo teor, no que interessa, peço vênia para transcrever:

"Embora os estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho sejam relativamente recentes, o fenômeno em si é tão antigo quanto o próprio trabalho.

Hássada Ferreira, em sua obra *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, traça um histórico muito interessante sobre a evolução do fenômeno, que passamos a resumidamente relatar.

As pesquisas envolvendo a figura do assédio moral iniciaram-se no ramo da biologia, através dos estudos do etologista Konrad Lorenz, analisando a conduta de determinados animais quando confrontados com invasões de território por outros animais de maior porte. O que chamou a atenção do pesquisador foi o comportamento agressivo desenvolvido pelo grupo, que tentava expulsar o invasor solitário com intimidações e atitudes agressivas coletivas, conduta que Lorenz denominou *mobbing*, expressão do inglês que traduz a idéia de turba ou multidão desordeira.

Já na década de 60, um médico sueco, Peter-Paul Heinemann, analisava o comportamento de crianças reunidas em grupo no ambiente escolar e obteve resultados parecidos com aqueles alcançados na pesquisa de Lorenz. Foi reconhecida a mesma tendência dos animais nas crianças, ou seja, em demonstrar hostilidade a outra criança que invadissem o seu espaço.

Na década de 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann descobriu o mesmo comportamento, desta feita no ambiente de trabalho. Segundo o pesquisador, a nota diferencial reside na ausência de violência física. A conduta insidiosa é marcada pelo isolamento social da vítima e é de difícil demonstração; porém, as conseqüências na saúde mental da vítima são devastadoras, sendo a causa de 15% dos suicídios na Suécia - comenta a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen.

O tema passou a ganhar proporções internacionais, com o surgimento de leis na França, Suécia, Noruega, Austrália e Itália, visando coibir o assédio moral nas relações de trabalho. No Brasil, entretanto, a discussão ainda é tímida.

Atualmente, entende-se por assédio moral toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e freqüentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

São consideradas condutas comuns de assédio moral: dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; dificultar o trabalho; atribuir erros imaginários ao trabalhador; exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; impor sobrecarga de tarefas; ignorar a presença do trabalhador ou não cumprimentá-lo ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público; impor horários injustificados; retirar injustificadamente o instrumento de trabalho; agredir física ou verbalmente o trabalhador, quando estão sós o assediador e a vítima; promover revista vexatória; restringir o uso de sanitários; provocar insultos, ameaças e isolamento.

Esses comportamentos podem ser classificados em quatro espécies: *técnicas de relacionamento*; *técnicas de isolamento*; *técnicas de ataque* e *técnicas punitivas*.

Entretanto, tal classificação não é rígida, admitindo-se outras formas de assédio moral, nas quais a agressão é dissimulada.

"Manifestam-se por suspiros seguidos pelo erguer de ombros, por olhares de desprezo, críticas indiretas, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironias, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. (...) A hostilidade do assediador é percebida, mas alguns, mais distraídos, confundem-na com brincadeiras. Não raro o assediador tenta reverter a situação e apresenta a vítima como se fosse o próprio assediador. (...) Marie-France Hirigoyen assevera que é muito comum o assediador utilizar-se de provocações e de indiretas. Quando a vítima se mostra irritada com a situação e reage, o perseguidor vale-se de justificativas como 'Ah, nada disso me espanta, essa pessoa é louca, é desequilibrada, é temperamental, é hipersensível, é agressiva, é desajustada'. E em seguida acrescenta: 'Imagina, eu estava só brincando! Aliás, eu nem estava falando de você!' (Alice Monteiro de Barros, *in* Curso de Direito do Trabalho - 2ª Edição - São Paulo: LTr, 2006.)"

São elementos necessários à configuração do assédio moral: *a intensidade da violência psicológica*; *o prolongamento no tempo*; *a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado*, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; *que se produzam efetivamente os danos psíquicos*, os quais se revestem de índole patológica.

Em relação aos danos psíquicos, é importante dizer que constituem uma enfermidade a ser provada através de diagnóstico clínico.

"O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Esses estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer de este último na gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica a concausa, e o responsável responde pelo agravamento. (Alice Monteiro de Barros; *idem*)."

Há vários perfis de assediador, denominados popularmente como o *mala-babão*, o *pitt-bul*, o *troglodita*, o *tigrão*, o *garganta*. Entretanto, para a configuração do assédio, o que menos importa são estereótipos, mas sim que, através de meios nem sempre percebidos, como a comunicação hostil, o isolamento, e outras formas, a vítima é paralisada, anestesiada, e deve suportar tudo silenciosamente ou então tomar por si mesma as medidas para se livrar da situação humilhante - ensina Hássada Ferreira.

Em relação à forma do assédio, este pode se configurar em três tipos de relação: descendente, horizontal e ascendente.

A forma mais comum é a descendente, também denominada assimétrica, na qual o assédio moral advém do poder hierárquico do superior sobre o(s) subordinado(s). O objetivo é eliminar a vítima e valorizar o próprio poder, seja provocando a mudança de setor, a aposentadoria voluntária ou mesmo o pedido de demissão.

Outra forma de assédio é a horizontal, ou, como queiram alguns, simétrica, que se desenvolve entre colegas de trabalho. O objetivo é a disputa por espaço e acontece, normalmente, quando se postula o mesmo cargo ou uma promoção.

A terceira forma, não comum, é a ascendente, ou seja, quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados, situação que pode ser exemplificada com a falsa acusação de assédio sexual.

O combate ao assédio moral também beneficia a empresa. Estudos da OIT (Organização Internacional do Trabalho) demonstram que os pequenos e grandes empregadores começaram a tomar consciência de que os transtornos mentais advindos de más condições de trabalho significam elevação de custo, tanto pelos gastos médicos como pelos afastamentos por incapacidade, apercebendo-se da relação existente entre saúde mental e produtividade. Para se ter uma idéia dos gastos, anualmente, perde-se 200 milhões de dias de trabalho nos EUA - comenta Hássada Ferreira."

De início, cabe informar ao banco réu que a presente ação civil pública não é uma "via transversa" utilizada pelo MPT para impor ao banco seus desejos. Não sendo firmado o Termo de Ajuste de Conduta e tendo o MPT concluído pela existência da ineficácia no combate à prática de assédio moral, no âmbito dos estabelecimentos do réu, é seu dever de ofício a propositura da presente ação (artigos 6º, VII e 83, III da Lei Complementar nº 75/93).

Em nenhum momento, pretendeu o MPT aduzir que o assédio moral é uma prática institucionalizada no âmbito do réu, mas que lá ocorre, ainda que eventualmente, como é passível de ocorrer em qualquer outro lugar, tendo proposto medidas que se constituem em mais uma arma para solucionar o problema, como a composição da comissão objeto do pedido.

Entende esta magistrada que, para tentar se debelar as práticas de assédio moral, todas as medidas que puderem ser adotadas são bem-vindas, causando espécie a conduta do banco no sentido de não se dispor a negociar sobre o tema.

O Juízo reconhece ser louvável todos os esforços envidados pelo banco no sentido de prestigiar a dignidade da pessoa humana e os valores éticos nas relações de trabalho, assim como os cuidados dispensados com o ambiente laboral. Reconhece, outrossim, a dificuldade de se tratar com um universo tão grande de colaboradores.

No entanto, restou cabalmente comprovado na audiência de instrução que as políticas institucionais adotadas pelo requerido não estão surtindo efeito, por melhor que seja a intenção do demandado.

Mesmo que o banco negue, com todas as letras e tintas, a existência de prática de assédio moral em várias localidades do país, a prática revela outra face.

Com efeito, a testemunha MIRIAN CLEUSA FOCHI declarou "Que é empregada do Banco do Brasil e completará no próximo dia 22, 26 anos de casa; que o último cargo ocupado pela depoente foi analista de informática; que está cedida ao sindicato dos bancários de Brasília desde julho de 2004; que o sindicato recebe, em média, 2 denúncias de assédio moral por parte dos gestores do réu, semanalmente; que os casos mais frequentes são relatos de humilhações, de designação de funcionários para a realização de tarefas além de sua capacidade, de isolamento de funcionários, de proibição de almoçar junto com outros funcionários, e de perseguição do funcionário até que ele saia do setor; que, em Pernambuco, existe um caso de uma funcionária de 22 anos, recém empossada, que sofreu assédio sexual e, como não correspondeu ao assediador, passou a ser vítima de assédio moral, sofrendo grandes abalos em sua saúde; que a referida funcionária foi dispensada pelo réu e, posteriormente, reintegrada, sendo certo que, para continuar a trabalhar, a mãe da funcionária tinha que permanecer no saguão da agência; que, em Ipatinga-MG, quando o gerente não gosta de determinado funcionário, designa este funcionário para trabalhar no auto atendimento, setor designado pelos funcionários como "boca do inferno", já que neste local, o funcionário recebe toda a sorte de reclamações de clientes e gerentes; que, em Salvador-BA, o réu designou uma médica para trabalhar na CASSI, com a determinação de que esta médica considerasse aptos para o trabalho funcionários que não têm condição de retornar ao serviço, observando a depoente que a referida médica pergunta aos pacientes quem os está deixando na moleza; que, em 9 agências do Espírito Santo, funcionários relataram ao sindicato que não podem realizar questionamentos, sob pena de lhes ser dito que existe uma fila de pessoas esperando para ocupar o cargo de referidos funcionários; que, no Espírito Santo, na época da greve, houve ameaças de descomissionamento de funcionários e promessas de comissionamento de funcionários que furassem a greve; que funcionários do reclamado no Espírito Santo relatam que as condições de trabalho são péssimas, gerando adoecimento em certos funcionários; que um dos gerentes do Espírito Santo chegou a dizer aos funcionários que possuía uma espingarda e que não errava um tiro, acrescentando que estava com vontade de matar uma pessoa; que é muito comum funcionários sofrerem assédio moral, relatarem os casos ao sindicato e pedirem para que o sindicato não faça nada; que tais funcionários assim agem por medo de perderem a comissão, esclarecendo a depoente que a comissão representa 70% da remuneração do funcionário; que, nestes casos, também os colegas que testemunham o assédio moral se recusam a prestar depoimento por medo de perderem a comissão; que o tema de combate ao assédio moral é de extrema importância para a categoria dos bancários, já que consta da pauta dos congressos regionais realizados nos últimos anos pelos sindicatos para a formação da pauta de reivindicações; que existem funcionários que declaram preferir um reajuste salarial menor em troca da melhoria das condições do ambiente de trabalho, por considerarem que o ambiente de trabalho está insuportável em razão da existência de assédio moral; que a depoente ocupa o cargo de diretora jurídica no sindicato, esclarecendo que não possui formação na área jurídica; que existem canais, tanto no sindicato, como no banco, para que o funcionário faça uma denúncia anônima; que existe uma ouvidoria interna no Banco do Brasil, que recebe as denúncias; que os funcionários relatam ao sindicato que a ouvidoria interna não é eficaz e não possui condições de apurar os fatos e que a ouvidoria também colhe a versão do assediador, que nega a prática de assédio ou coloca a questão de tal maneira que leva a ouvidoria a concluir que a culpa é do assediado; que conhece o funcionamento da auditoria interna do réu, mas acredita que casos de assédio moral dificilmente cheguem à auditoria interna; que, às vezes, existe apenas uma pessoa vítima de assédio moral em uma equipe e, às vezes, tal assédio é denunciado por colegas desta pessoa e, ao ouvir o assediado, o sindicato escuta deste que prefere que nenhuma providência seja tomada, já que como único assediado da equipe, fatalmente levaria a culpa pela denúncia; que o papel da gerência de pessoal do réu, nos casos de assédio moral, é realocar o funcionário assediado que é colocado à disposição desta gerência; que o sindicato atua junto à gerência de pessoal, a fim de que o funcionário assediado seja lotado em um local em que possa manter a comissão; que a gerência de pessoal não toma qualquer providência em relação ao assediado; que a depoente acompanhou um caso de uma funcionária da superintendência que foi vítima de assédio moral e encontra-se à disposição da gerência de pessoal; que, nesse caso, a gerente não gostava de uma funcionária A e tirou a funcionária B do local onde trabalhava para ocupar o local da funcionária A; que a funcionária B gostava do antigo local de trabalho, onde desenvolvia atividades relacionadas com a sua formação e declarou que não gostaria de ser mudada de local, sendo certo que, a partir de então, a funcionária B teve o local de trabalho modificado e passou a ser perseguida pela gerente; que o sindicato realizou reuniões na superintendência, tendo relatado o caso ao próprio superintendente; que, nesse caso, a funcionária B encontra-se à disposição da gerência de pessoal e

perdeu a comissão, que a depoente não conhece nem em caso de assédio moral no réu em que o assediador tenha somado algum tipo de punição ou em que alguma providência efetiva tenha sido tomada pelo banco para se coibir o assédio moral, acreditando a depoente na existência de uma rede de proteção informal ao assediador." (fls. 683/685).

Deste depoimento extrai-se que o assédio moral foi, de fato, praticado, não só em Brasília, como no caso da Sra. Odila de Lara Pinto, mas em outras localidades, tais como Minas Gerais e Bahia.

O referido depoimento demonstra, também, que a política institucional adotada pelo banco para o combate às práticas de assédio moral não é eficaz, sendo certo que a vítima, além de sofrer o assédio, também é retirada do posto de trabalho, perdendo, por vezes, parte substancial de sua remuneração, sem contar os problemas de saúde acarretados por tais práticas.

O testemunho do Sr. LUIZ CARLOS ASSIS IASBECK demonstrou que nem mesmo em Brasília, sede da Ouvidoria Interna, as denúncias dos funcionários são capazes de produzir providências eficazes por parte do banco.

Declarou a referida testemunha "que trabalhou para o réu por 32 anos e está aposentado desde 01/2005; que o depoente apresentou 5 denúncias em razão de atos praticados pela sra. Odila; que escreveu uma carta em 5/3/2002 dirigida ao sr. Hayton Jurema da Rocha, diretor de gestão de pessoas, relatando as práticas adotadas pela sra. Odila; que em 11/03/2002, o depoente escreveu nova carta sobre o mesmo tema, dirigida à secretária executiva da presidência do réu, sra. Regina Maria Santos Rodrigues; que em 17/04/2002, o depoente efetuou denúncia, versando sobre a mesma questão, ao comitê de ética do réu; que em 05/05/2002, o depoente realizou nova denúncia, sobre o mesmo caso, ao sr. Antonio Luiz Rios da Silva, vice-presidente da área de varejo; que em 10/02/2003, após a posse da nova diretoria do réu, o depoente, mais uma vez, fez uma denúncia ao sr. Luiz Oswaldo Santiago Moreira vice-presidente de gestão de pessoas; que o depoente não teve resposta em nenhuma das oportunidades em que ofereceu denúncia; que o banco não tomou qualquer providência em relação à sra. Odila, sendo certo que a mesma continuou ocupando seu cargo; que a sra. Odila retirou a comissão do depoente e o depoente procurou outro local para trabalhar, esclarecendo que teve prejuízo salarial e na carreira, além de prejuízo moral; que o depoente se aposentou em razão de ter completado o tempo de serviço; que quando o depoente se aposentou, exercia o cargo de assessor master (comissão AP-4); que enquanto o depoente trabalhava, não houve qualquer apuração do caso da sra. Odila; que, após se aposentar, o depoente ficou sabendo por um colega que a sra. Odila estava doente e que o banco iria apurar os fatos relativos à sra. Odila, mas não sabe dizer se algo foi feito." (fls. 685).

A testemunha JOÃO BATISTA DINIZ LEITE relatou ao Juízo sobre o programa institucional do reclamado denominado DIÁLOGO, visando à humanização da gestão no banco, sendo certo que o referido programa envolve temas como gestão participativa, trabalho em equipe, saúde e qualidade de vida no trabalho, educação e alinhamento institucional. Acrescentou a testemunha JOÃO BATISTA que "de forma histórica, a gestão no banco ocorre de forma autoritária e o programa DIÁLOGO tem o objetivo de romper com esta forma de gestão e procura, em caso de dúvida, ouvir as partes; que a intenção do banco, com o programa DIÁLOGO, é promover a mudança de mentalidade dos gerentes, convencendo-os de que aqueles que não praticarem a gestão participativa, que é desejo do banco, não terão sucesso na carreira; que o depoente está coletando casos de assédio moral junto a diretoria de responsabilidade sócio-ambiental para construir a parte prática da disciplina; que por meio das entrevistas e questionários o depoente identificou um caso de uma pessoa que ficou doente em decorrência das condições do trabalho, acrescentando que não pode afirmar que se trata de assédio moral, mas se parece, numa primeira vista, com assédio moral; que o depoente elaborará os textos sobre o tema e os executivos farão exposições em vídeo-aula." (fls. 687).

Quanto a este depoimento, o Juízo já reconheceu ser louvável a atitude do banco, asseverando que todas as propostas de soluções são bem-vindas quando se pretende dizimar a prática de assédio moral.

No que toca ao depoimento da testemunha VÂNIA MARIA DA COSTA SOUZA, esta magistrada tem o dever de registrar que suas declarações causaram-lhe verdadeiro espanto.

Por se tratar da pessoa responsável pela recepção e análise das denúncias recebidas, entendo que tal pessoa é totalmente inadequada para ocupar tal função, pois, mesmo dizendo-se estudiosa do tema assédio moral, possui forte tendência a considerar que nenhuma denúncia recebida trata de assédio moral e, assim considerado, não procede apuração das mesmas.

Veja-se que a referida pessoa tomou conhecimento do caso (gravíssimo, diga-se) Odila de Lara Pinto somente após a prolação da sentença pela Justiça do Trabalho.

Das duas, uma: ou a alta direção do Banco sequer possui conhecimento de que uma pessoa tão despreparada ocupe a função de recepção de denúncias de assédio moral ou o Banco mantém tal pessoa no cargo com o fito de não ter mesmo que apurar as denúncias recebidas e tratar a fundo a questão.

A testemunha VÂNIA MARIA DA COSTA SOUZA noticiou ao Juízo

"que trabalha para o réu desde 1982, na função de gerente da unidade regional de gestão de pessoas e responsabilidade sócio ambiental desde agosto de 2004; que, nos casos em que possa haver prática de assédio moral, a unidade da depoente recebe denúncias ou reclamações, tanto de funcionários, como do sindicato e também da ouvidoria interna; que, nesses casos, a depoente procura conversar com o funcionário para averiguar o ocorrido e também conversa com a pessoa acusada de praticar o assédio; que, em casos de condutas inadequadas, a depoente leva o caso a instância superior; que o banco realizou um evento sobre assédio moral, com palestra sobre o tema e realizará outros eventos como continuidade do I ◆; que, no caso da sra. Odila, os fatos não chegaram ao conhecimento da depoente e a depoente soube do caso em razão da divulgação pelo sindicato e de ter lido a sentença; que a depoente considera uma questão delicada e complicada dizer que os fatos que lhe são relatados são assédio moral, acreditando que se trata de uma falha de comunicação entre chefe e subordinado; que existem gerentes que cobram o trabalho de uma maneira mais dura assim como existem funcionários *que são mais frágeis que outros*; *que a depoente tem conversado com o pessoal do sindicato para saber o que estão pensando sobre o relato de tais funcionários, questionando se tais funcionários pensam que estão em Passárgada, já que tem um trabalho a fazer, devem cumprir horário, não devem tirar férias ao seu próprio talante, enfim, existem regras na CLT a serem cumpridas*; *que o réu estabelece normas de conduta de acordo com as quais devem se pautar todos os gestores e, desviando-se de tais regras, ocorrem condutas inadequadas que devem ser apuradas*; *que a depoente pode citar um caso concreto em que recebeu denúncia de assédio moral de um funcionário de uma agência*; *que a depoente conversou com este funcionário para conhecer o que estava ocorrendo e, posteriormente, conversou com o gerente da agência*; *que, neste caso, a depoente também procurou conversar com pessoas equidistantes do funcionário e do gerente*; *que, se necessário, a depoente comparece à agência, observa as atitudes das pessoas e conversa com os funcionários*; *que, além disso, a depoente procura compartilhar informações com o sindicato, além de contactar a ouvidoria para saber se houve queixas do gerente em outros locais que ele tenha trabalhado*; *que, neste caso, o gerente foi chamado na superintendência e a depoente passou a acompanhar a evolução do comportamento do gerente, por meio de ligações ao funcionário que denunciou, que pode acontecer de a ouvidoria também ligar para o funcionário, a fim de averiguar o comportamento do gerente*; **que a depoente, em relação ao Distrito Federal, nunca concluiu pela existência de assédio moral em relação às denúncias que recebeu;**" (fls. 685/686).

Nesse ponto do depoimento, esta magistrada, então, chegou à seguinte conclusão e manifestou-a à depoente: você é quem recebe as denúncias, nunca conclui que é assédio moral e, então, nunca as apura!!!

Continuando o depoimento, a testemunha informou "que acredita que as pessoas têm medo de denunciar o assédio moral; que, quando a depoente ouve conversas informais sobre a existência de assédio moral, a depoente recomenda que se faça a denúncia formal; que todas as denúncias que a depoente recebe são apuradas; que o papel da GEPES itinerante é a realização de visitas às agências e demais setores do réu e promoção de conversas com os funcionários, a fim de demonstrar a estes funcionários qual é o papel da GEPES e dar conhecimento a eles de que a GEPES representa a ouvidoria; que

cada unidade regional possui uma GEPES itinerante; que em 2003, ocorreu o 4º Fórum de gestão de pessoas; que os funcionários do réu fizeram propostas relacionadas ao trabalho e as propostas foram trazidas para o fórum; que, até então, as unidades regionais, que estavam relacionadas com a capacitação e treinamento de pessoal, passaram também a assumir uma responsabilidade sócio ambiental; que a ouvidoria teve o seu papel aumentado, passou a ter mais visibilidade e a visitar os estados, realizando reuniões com os gestores para enfatizar e esclarecer qual é o seu papel e seus processos que a área da GEPES retomou no réu um espaço que havia minguado nos últimos anos e prima por substituir o conflito e a intransigência pelo diálogo e cooperação; que a depoente considera que o conflito ocorre isoladamente e o assédio moral são uma série de situações repetidas que tendem ao agravamento e podem deteriorar a saúde emocional do funcionário; que a depoente soube de 2 casos, fora do DF, de gestores com condutas inadequadas, sendo que após a apuração dos fatos, um deles se aposentou e o outro fez terapia e voltou ao trabalho; que tais gestores não foram descomissionados; que, nestes casos, a depoente não sabe dizer se os gestores foram punidos; que a depoente não teve conhecimento de gestores que sofreram punição, no DF, em sua gestão, após apurados os fatos da denúncia." (fls. 686/687).

Este Juízo não acreditou na informação de que todas as denúncias recebidas foram apuradas, a teor do contido no depoimento da testemunha LUIZ CARLOS IASBECK. Além disso, veja-se que a funcionária a quem cabe tal mister nunca considerou que qualquer denúncia recebida fosse assédio moral, observando que esta pessoa exerce a função desde 2004.

Além disso, vale observar que as testemunhas do réu JAMAIS dizem que qualquer de seus gestores praticaram assédio moral, utilizando sim o eufemismo de gerentes "com condutas inadequadas". Até mesmo a testemunha JOÃO BATISTA, que identificou um caso de assédio moral, à primeira vista, fica temeroso de admitir a existência dessa prática.

Voltando à testemunha VÂNIA MARIA, o Juízo entende que, além do seu total despreparo para lidar com um tema tão delicado e preocupante, que é capaz de abalar não só a dignidade, mas a saúde do indivíduo com consequências irreparáveis (veja-se o caso Lucrécia e Odila - Processo nº 00148-2007-001-10-00-0), a referida pessoa é daquelas que apresentam um discurso institucional, em que somente interessam os aspectos formais das políticas adotadas, as quais, ao menos no que restou evidenciado na audiência de instrução, mostram-se de efeito nulo.

Entendo que o acervo fático-probatório contido nos autos autoriza a conclusão de que as políticas institucionais adotadas pelo demandado não estão sendo eficazes no combate às práticas de assédio moral em seu âmbito.

A prova contida nos autos leva a crer, ainda, que o réu não permite a prática de assédio moral, mas nem tudo o que não é permitido, é efetivamente, respeitado.

Por outro lado, ainda que repudie tais práticas, viu-se que o demandado as tolera, submetendo seus empregados a situações que evidenciam a ocorrência de assédio moral, pois sequer a pessoa responsável pela apuração configura os casos como sendo de assédio moral. Além disso, veja-se por quanto longo período os funcionários da Ouvidoria Externa tiveram que suportar as atitudes cruéis da Sra. Odila de Lara Pinto, sem que o banco tomasse qualquer providência, apesar de haver denúncias contra a referida funcionária.

A própria defesa refere que a providência adotada foi o afastamento da Sra. Odila para tratamento de câncer, sendo, posteriormente, desligada. Contudo, não se esclareceu de que maneira o desligamento se deu, se por dispensa sem justa causa, motivada ou por aposentadoria.

Tudo considerado, **determino** que o réu se abstenha de tolerar tais práticas e de submeter seus empregados a todas as situações que impliquem em assédio moral, garantindo-lhes tratamento digno.

Determino ao réu que constitua, no prazo de 60 dias contados do trânsito em julgado desta decisão, uma comissão para fins de recebimento e apuração de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas de assédio moral, com preservação de sigilo da fonte. A referida comissão deve ser integrada por representantes dos trabalhadores, eleitos por estes, garantindo a participação de membros do sindicato da categoria profissional no processo de eleição, podendo haver participação de representantes do empregador. **Esta obrigação deve ser cumprida, no prazo retromencionado, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), limitada ao valor global de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).**

Indefiro o pleito de divulgação desta decisão pelo réu, eis que o processo é público, com acesso livre a todos, mormente se considerarmos que tal decisão será divulgada na Internet. Além disso, o próprio sindicato da categoria profissional pode se incumbir de divulgar o teor da decisão, se entender cabível. Por outro lado, **determino** que o réu, após a composição da referida comissão, dê ampla divulgação ao seu quadro funcional sobre a existência da mesma, bem como o fim a que se destina a referida comissão, sob pena de pagamento da mesma multa já cominada.

A multa aqui estabelecida reverterá em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

4. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

O autor aduziu que a conduta perpetrada pelo réu, ao não se comprometer ou se responsabilizar pela prática de assédio moral em seu ambiente de trabalho, causou danos morais coletivos aos empregados e à própria sociedade, eis que houve violação aos direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

O réu nega a existência de danos.

Dano moral coletivo é a injusta violação a direitos ou valores extrapatrimoniais de uma coletividade, ou, no dizer do doutrinador João Carlos Teixeira é a

"injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade (maior ou menor), e assim, tutelados juridicamente, cuja ofensa atinge a esfera moral de determinado grupo, classe ou comunidade de pessoas ou até mesmo de toda a sociedade, causando-lhes sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia ou outro sentimento psico-físico" (*Dano moral coletivo na relação de emprego: Temas polêmicos de direito e processo do trabalho*, Ed. Ltr, pág. 129) - destacado.

A idéia de dano moral coletivo se coaduna com uma visão mais socializante do direito, pois amplia o conceito original de dano moral individual. Vários dispositivos do ordenamento jurídico pátrio consagram a possibilidade de reparação de danos praticados em desfavor da coletividade (p. ex., artigo 1º, parágrafo único da Lei nº 8.884/94, artigo 2º, parágrafo único do CDC e a Lei de Ação Civil Pública).

"Como consta dos incisos V e X do art. 5 da CR/88 e art. 186 do Código Civil brasileiro, não existe qualquer restrição do direito à pretensão de indenização por dano moral, mas ao contrário, é abrangente de qualquer ofensa ao nome, à imagem, à honra, à pessoa, etc., abrangendo não só as pessoas naturais, **mas também as pessoas jurídicas e a coletividade, como já reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência**" (*Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador*, Raimundo Simão de Melo, Ed. Ltr, pág. 220) - destacado

Além de documentos relacionados aos funcionários que trabalharam no setor de Ouvidoria Externa, em que atuava como chefe a Srta. Cleusa de Lara Fátima, o autor juntou aos autos documentos relativos às reclamações trabalhistas apontadas na exordial.

Esta magistrada teve o cuidado de analisar detidamente as decisões relativas a elas na Internet, tendo constatado que universo de ações referidas pelo MPT, pouco mais de 20, apenas em 5 restou caracterizado o assédio moral, havendo casos em que não restou caracterizado, outros em que não se abordou o tema assédio moral, outros em que a consulta restou impossível, em número de 4, 1 em que o assédio moral restou caracterizado em razão da confissão ficta do réu e 1 em que sequer foi prolatada a sentença. Vale ponderar que a maior parte das decisões não transitou em julgado.

Quanto às informações dos sindicatos, entende este Juízo que somente pode se pronunciar sobre aquelas corroboradas pela prova testemunhal, mormente se considerarmos que o tema assédio moral é constantemente abordado nas reclamações trabalhistas, mas, na maior parte das vezes, se trata de alegações sem fundamento.

No que tange aos procedimentos investigatórios, vieram aos autos depoimentos que tratam do caso Odila, em sua maior parte.

Do relato da testemunha MIRIAN CLEUSA FOCHI, este Juízo identifica apenas 2 casos de assédio moral. Os demais, ainda que possam ser consideradas condutas repudiadas, não podem, *a priori*, ser tidos como assédio moral, considerando-se apenas as informações prestadas pela referida testemunha. Com exceção dos casos ocorridos em Minas Gerais e na Bahia, sobre os demais há declarações vagas e imprecisas, que não permitem caracterizá-los como assédio moral.

Desse modo, considerando-se o universo de empregados do Banco do Brasil, cerca de 90.000 pessoas, este Juízo conclui que a prática de assédio moral não é generalizada sendo trazidos ao seu conhecimento apenas casos pontuais.

Pelo reduzido número de casos em que restou comprovada a existência de assédio moral e pelo fato de muitos trabalhadores preferirem que o assunto não venha à tona, o Juízo entende que a atuação do réu é dificultada, ante grande universo de empregados. Isto não significa que o demandado, de maneira generalizada e deliberada, não se comprometa ou não se responsabilize pela prática de assédio moral.

No meu entender, não restou comprovado o prejuízo em âmbito coletivo.

É nesse sentido o entendimento dimanado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, *in verbis*:

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. PREJUÍZO NÃO COMPROVADO EM ÂMBITO COLETIVO. DANO MORAL COLETIVO NÃO CONFIGURADO. **O dano moral em sede de ação coletiva, há de ser demonstrado em amplitude também coletiva, situação em que o produto da condenação não se destina às pessoas, individualmente consideradas, mas ao FAT.** Hipótese em que a pretensão veiculada em ação civil pública noticia tratamento discriminatório direcionado a empregados que, utilizando-se do direito de ação, acionassem a jurisdição trabalho. **Não havendo demonstração de efetivo prejuízo em amplitude coletiva, tem-se por não configurado o dano moral coletivo, motivo pelo qual a prestação jurisdicional se exaure na tutela inibitória.**" (Processo nº 00860-2007-020-10-85-0 RO, Relator Desembargador ANDRÉ R. P. V. DAMASCENO, julgado em 01/10/2008) - destacado

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS LIGADOS À ATIVIDADE-FIM. EMPRESA INTERPOSTA. ILEGALIDADE. SÚMULA 331/TST. DANO MORAL COLETIVO. DESCONFIGURAÇÃO. 1. A contratação de serviços ligados à atividade-fim mediante empresa interposta é ilegal; reconhecida a fraude à legislação trabalhista, na forma do art. 9º da CLT, o negócio jurídico é declarado nulo de pleno direito, formando-se o vínculo de emprego com a tomadora de serviços. Inteligência da Súmula nº 331, I e III, do TST. 2. O dano moral em sede de ação coletiva, há de ser demonstrado em amplitude também coletiva, situação em que o produto da condenação não se destina às pessoas, individualmente consideradas, mas ao FAT. **Hipótese em que a pretensão veiculada em ação civil pública noticia fraude à legislação do trabalho, pelo fato de as reclamadas terem contratado menos de dez empregados ligados à atividade-fim por empresa interposta. Não havendo demonstração de sua amplitude coletiva, tem-se por desconfigurado o dano moral coletivo, motivo pelo qual a prestação jurisdicional se exaure na tutela inibitória.**" (Processo nº 01052-2007-021-10-00-4 RO, Relator Desembargador ANDRÉ R. P. V. DAMASCENO, DJ de 20/01/2009) - destacado

Por comungar inteiramente do entendimento contido nos excertos transcritos e considerando que não há como generalizar situações ocorridas de modo isolado, como no caso dos autos, julgo **improcedente** o pedido de indenização por danos morais coletivos.

III - DISPOSITIVO

Ex positis, rejeito as preliminares e julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DA 10ª REGIÃO**, condenando o **BANCO DO BRASIL S.A.** a cumprir as obrigações de fazer e de não fazer insculpidas no curso da fundamentação, que passa a integrar o presente dispositivo.

Custas devidas pelo demandado no valor de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), valor provisoriamente arbitrado à condenação.

Envie-se os autos ao Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, a fim de que seja cientificado da decisão.

Após, publique-se para conhecimento do réu.

Érica de Oliveira Angoti

Juiza do Trabalho Substituta