

Excelentíssimo Doutor Juiz do Trabalho da MM. ____ Vara do Trabalho de
Brasília-DF

CÓPIA

TRT 10AR SPMB M3 0067572 01/JUL/2009 17:50

REQUER URGENTE REMESSA À CONCLUSÃO

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA - SEEB BRASÍLIA**,
entidade sindical, inscrita no CNPJ sob o n.º 00.720.771/0001-53, com
endereço à EQS 314/315, projeção 1, CEP 70.383-400, Brasília (DF), por
seu advogado constituído e qualificado em anexa procuração, na forma do
artigo 5º, I e II da Lei 7.347/85, vem propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

*Com pedido urgente de antecipação dos efeitos da tutela
jurisdicional*

em face do **BANCO DO BRASIL S/A**, sociedade de economia
mista com sede no Setor Bancário Sul, Quadra 1, Bloco C, Lote 32, Ed
Sede III, 23º andar, SECRETARIA EXECUTIVA DA PRESIDÊNCIA, CEP
70.073-901, Brasília-DF, pelos fatos e fundamentos de direito a seguir
aduzidos.

ESTRUTURA

1.	DA LEGITIMIDADE ATIVA	3
2.	HISTÓRICO	4
2.1.	DOS ANTECEDENTES	5
2.1.1.	DA PRIMEIRA DENÚNCIA – AJURE-SP	6
2.2.	DA POSSE DO ATUAL DIRETOR JURÍDICO E DA NACIONALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	7
2.3.	DA DEMISSÃO DE TODO O QUADRO DE ADVOGADOS DO ESTADO DO MARANHÃO	7
2.4.	DA DEMISSÃO DE TODO O QUADRO DE ADVOGADOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE	7
2.5.	DA DEMISSÃO DE ADVOGADO EM MINAS GERAIS	8
2.6.	DO DESCOMISSIONAMENTO DE ADVOGADOS EM RECIFE	8
2.7.	DAS PERSEGUIÇÕES CONTRA A ASABB	9
2.8.	DO ASSÉDIO MORAL CONTRA O CHEFE DA AJURE-SC	10
2.9.	DO ASSÉDIO MORAL CONTRA A CHEFE-ADJUNTA DA AJURE-RJ E CONTRA O CHEFE DA AJURE-GO	10
2.10.	DO DESCUMPRIMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS	10
2.11.	DO ASSÉDIO MORAL NO DISTRITO FEDERAL	11
2.11.1.	DO ASSÉDIO MORAL CONTRA FUNCIONÁRIO DA ÁREA ADMINISTRATIVA DA DIJUR	11
2.11.2.	DO REBAIXAMENTO DO DR. RAYSON RIBEIRO GARCIA	11
2.11.3.	DA HUMILHAÇÃO IMPOSTA AO EX-DIRETOR JURÍDICO INTERINO	12
2.11.4.	DA PERSEGUIÇÃO AOS ADVOGADOS DRA. HORTÊNCIA MARIA DE MEDEIROS E SILVA E LEONARDO BORTOLUZZI	13
2.11.5.	DA HUMILHAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA SOLICITAÇÃO DE PARECER JURÍDICO A FUNCIONÁRIO DA ÁREA ADMINISTRATIVA DO BB	14
2.11.6.	DAS NOMEAÇÕES AFRONTOSAS	15
3.	DO DIREITO	17
3.1.	DA OFENSA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL	17
3.2.	DAS NORMAS CELETISTAS INFRINGIDAS	19
3.2.1.	DA EXISTÊNCIA DE NORMAS MAIS FAVORÁVEIS INSTITUÍDAS PELO RÉU	19
3.2.2.	DA APLICAÇÃO DA SÚMULA 372 DO TST	22
3.2.3.	INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 390 DO TST	22
3.3.	DO ASSÉDIO MORAL	23
3.3.1.	DO DANO MORAL COLETIVO	27
3.3.2.	DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO	28
4.	DOS REQUISITOS PARA A CONCESSÃO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA	32
5.	DOS PEDIDOS	34
5.1.	DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA JURISDICIONAL	34
5.2.	DA CITAÇÃO E INTIMAÇÃO PARA EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS	35
5.3.	DO MÉRITO E DEMAIS PEDIDOS	36

1. DA LEGITIMIDADE ATIVA

1. A entidade autora está expressamente legitimada, por seu anexo estatuto, a defender, de forma ampla, o interesse de sua categoria profissional, inclusive no que se refere aos seus direitos de natureza previdenciária complementar, conforme adiante será mais detalhadamente abordado.
2. A categoria profissional, por sua vez, é composta por profissionais bancários, aqui especificamente os funcionários do Banco do Brasil, pertencentes à Carreira Jurídica daquela Instituição ou trabalhadores em seu serviço jurídico.
3. Assim reza a Lei 7.347/85 —

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

I – ao meio ambiente;

II – ao consumidor;

III – a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico;

IV – a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

V – por infração da ordem econômica.

4. A entidade autora, com efeito, regularmente constituída, encontra-se legitimada à propositura da presente ação por força dos artigos 5º e 8º da Constituição Federal —

Art. 5º.

XXI – as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III. ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

5. O cabimento das ações civis públicas para a defesa dos direitos COLETIVOS e dos direitos INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS é absolutamente pacífico. Veja-se o REsp 706791/PE, 6ª Turma, DJe 02.03.2009, Relatora S.Exa. Ministra Maria Thereza de Assis Moura —

RECURSO ESPECIAL. PROCESSO CIVIL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS. CABIMENTO. LEGITIMIDADE DO SINDICATO. PRECEDENTES.

1. De acordo com a jurisprudência consolidada deste Superior Tribunal de Justiça, o artigo 21 da Lei nº 7.347/85, com redação dada pela Lei nº 8.078/90, ampliou o alcance da ação civil pública também para a

defesa de interesses e direitos individuais homogêneos não relacionados a consumidores.

2. Recurso especial improvido.

6. De forma semelhante, o Superior Tribunal de Justiça, pela lavra de S. Exa. Ministro Humberto Gomes de Barros, assim julgou o MS 5.187-DF, em 24.09.97 —

“As ações coletivas foram concebidas em homenagem ao princípio da **economia processual**. O abandono do velho individualismo que domina o direito processual é um imperativo do direito moderno. Através dela, com apenas uma decisão, o Poder Judiciário resolve controvérsia que demandaria uma infinidade de sentenças individuais. Isto faz o Judiciário mais ágil. De outro lado, a substituição do indivíduo pela coletividade torna possível o acesso dos marginais econômicos à função jurisdicional. Em a permitindo, o Poder Judiciário aproxima-se da democracia.”

7. Pacífica, pois, a legitimidade ativa do proponente frente ao objeto específico do instrumento constitucional utilizado.
8. A ressaltar que os efeitos pretendidos na presente ação dão-se nacionalmente, impondo-se o ajuizamento da presente no Distrito Federal.

2. HISTÓRICO

1. O Banco do Brasil, por meio de seu Diretor Jurídico, vem promovendo intenso processo de assédio moral contra os advogados de sua Carreira Jurídica, particularmente —
- a. Demissão em massa de advogados, sem qualquer processo administrativo ou direito de defesa, chegando a demitir TODA uma regional de sua assessoria jurídica.
 - b. Pressão pública e vexatória para que advogados peçam dispensa dos cargos exercidos junto à área jurídica do Banco do Brasil.
 - c. Descomissionamento em massa de advogados da Instituição, sem qualquer processo administrativo ou direito de defesa.
 - d. Promoções de advogados a postos superiores em afronta absoluta aos regulamentos internos da Instituição.
2. Esclareça-se, inicialmente, que o Banco do Brasil possui sua Diretoria Jurídica sediada em Brasília; nos Estados e no próprio DF possui suas “AJURE” — Assessorias Jurídicas Regionais; em cidades e regiões, possui seus NUJUR, Núcleos Jurídicos subordinados às AJURE.

2.1. DOS ANTECEDENTES

1. Em 05.02.2003 tomou posse como Chefe da Assessoria Jurídica Regional do BB, em São Paulo — AJURE-SP, o advogado, funcionário do Banco do Brasil, Joaquim Pontes de Cerqueira César, até então Chefe-Adjunto daquela Regional.
2. Imediatamente, deu início, aquele novo Chefe da Regional, a uma perseguição de advogados que já estavam nomeados naquela AJURE. Iniciou-se tal processo pela DETERMINAÇÃO de que advogados sob sua autoridade hierárquica “colocassem o cargo à disposição e solicitassem dispensa da comissão”.
3. Sofreram perseguições na AJURE-SP —

Nelson Sakuma – Chefe da AJURE-SP que foi sucedido por Joaquim Pontes, foi descomissionado e enviado para a Diretoria do Banco em Brasília em cargo três níveis abaixo do que ocupava – Referência Organizacional 3 para 6 (RO3 para RO6). Sua esposa que também trabalhava na AJURE SP foi encaminhada para a AJURE do Distrito Federal. Hoje a Sra. Luciene Sakuma é Juíza do Trabalho no Estado do Paraná. Posteriormente, o Advogado Nelson Sakuma foi acolhido em subsidiária do Banco, a BB ATIVOS S.A, ainda com perda salarial significativa, passando para Referência Organizacional 4 - RO4 (abaixo da RO3 que. Detinha em decorrência da Chefia da AJURE SP). Após todo o desgosto o Dr. Sakuma acabou por aposentar-se prematuramente;

Roque Mendes Rech – Chefe de Núcleo Jurídico no Estado de São Paulo – NUJUR¹ O Sr. Roque foi compelido a aposentar-se para não ser descomissionado, o que significaria volta ao cargo efetivo de bancário, com decréscimo salarial e significativa perda de valores referentes ao plano de aposentadoria privada da PREVI;

Emerson Jose do Couto – compelido a demitir-se, sob ameaças irresistíveis de perseguição implacável, fato também ocorrido em São Paulo;

Rogério Ivan Laurenti - de Chefe-Adjunto da AJURE São Paulo para advogado pleno. Cargo três níveis abaixo do que ocupava – Referência Organizacional 5 para 8 (RO5 para RO8);

Evanildo Quiroz Faria - Chefe do NUJUR Sorocaba, perseguido até se aposentar;

Antonio Harabara - Chefe Adjunto da AJURE São Paulo, compelido a aposentar-se prematuramente, com prejuízos financeiros;

¹ Os NUJURS são a menor unidade do Serviço Jurídico do Banco do Brasil, vinculados às AJURES que se situam nas capitais, havendo, portanto, subordinação dos Chefes de NUJURS ao Chefe da AJURE da capital do respectivo Estado.

Antonio Heiffig Júnior – de Chefe de NUJUR em São Paulo para advogado pleno em Goiás - cargo dois níveis abaixo do que ocupava – Referência Organizacional 6 para 8 (RO6 para RO8), obrigado a deixar o Estado de São Paulo. Posteriormente, em 2006, assumiu a comissão de assessor jurídico pleno da Diretoria Jurídica, até que foi compelido a aposentar-se prematuramente em decorrência da nomeação de seu perseguidor, Joaquim Portes, no cargo de Diretor Jurídico do BB. Atualmente move a RT nº 01124-2008-130-15-00-6 da 11ª VT do TRT de Campinas SP, tendo por objeto o pedido de indenização por danos morais em decorrência de assédio praticado por Joaquim Portes (doc. 1).

Elenice Zeutonilian – de Chefe de NUJUR em São Paulo para advogada pleno na AJURE Goiás - cargo dois níveis abaixo do que ocupava – Referência Organizacional 6 para 8 (RO6 para RO8), posteriormente, em 2006, nomeada assessora jurídica plena (RO6) na DIJUR (antes da posse do Sr. Joaquim Portes como Diretor Jurídico);

Hermínia Yatsomi – de Chefe de NUJUR em São Paulo para advogada pleno na AJURE Goiás - cargo dois níveis abaixo do que ocupava – Referência Organizacional 6 para 8 (RO6 para RO8). Posteriormente, em 2006, nomeada assessora jurídica plena (RO6) na DIJUR (antes da posse do Sr. Joaquim Portes como Diretor Jurídico).

3. Passou a área jurídica do Banco do Brasil em São Paulo a ser gerida por dirigentes ou ex-dirigentes de um tal IBCJ — Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas (doc. 2), dirigido pelo advogado Joaquim Pontes de Cerqueira César, a exemplo dos advogados Márcia Rocco de Castilho, Edison Magnani, Raquel Perez Antunes Chust, Antônio Rugero Guibo, Leonidia Sebastiani Meccheri, Paulo César Guerche e José Augusto Carvalho.
4. O Diretor Jurídico do Banco do Brasil, ainda, é titular do escritório de advocacia Cerqueira César Advogados Associados, onde são sócios também o atual Gerente Executivo Jurídico da DIJUR, Antônio Rugero Guibo e Raquel Perez Antunes Chust, atual Chefe da Assessoria Jurídica de São Paulo.

2.1.1. DA PRIMEIRA DENÚNCIA – AJURE-SP

1. Quando da aposentadoria do então Diretor Jurídico do BB, Dr. Miguel Oscar Viana Peixoto, ascendeu, em abril de 2006, um grupo eminentemente técnico na Diretoria Jurídica do BB.
2. Foi nomeado Diretor Jurídico, interinamente, o Dr. Maurício Doff Sotta. Naquele período, houve denúncia do então Supervisor Jurídico da AJURE SP, Dr. César Yokio Yokoyama da qual constou gravação demonstrando o assédio e a coação moral por parte do Chefe Joaquim Portes e da Chefe-Adjunta Márcia Rocco para que pedisse dispensa da Comissão que detinha. Inicialmente o Dr. César foi obrigado a entregar seu cargo de Supervisor Jurídico e aceitar o cargo de Advogado Sênior. Em momento seguinte, foi obrigado a aceitar outra diminuição de

responsabilidade e remuneração, desta vez para Advogado Pleno, tudo sem qualquer respaldo nas instruções internas da Instituição (doc. 13)

3. Até que a denúncia fosse apurada, e como forma de preservar a saúde física e mental do Dr. César Yokoyama, foi realizada sua transferência para a Assessoria Jurídica Regional do Paraná — Ajure-PR, em Curitiba. A denúncia formulada dizia respeito, ainda, à contratação irregular do IBCJ pelo Banco do Brasil (doc. 2), o que ofenderia à Lei de Licitações e pelas instruções internas do Banco do Brasil. O então Diretor Jurídico da Instituição encaminhou o tema à Auditoria Interna do Banco do Brasil para que realizasse as apurações devidas. Não há notícia sobre tal apuração.
4. As mesmas circunstâncias levaram à transferência da advogada Dra. Camila Agnello, também descomissionada na AJURE-SP, para a Assessoria Jurídica do BB no Rio de Janeiro.

2.2. DA POSSE DO ATUAL DIRETOR JURÍDICO E DA NACIONALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

1. Em 27.08.2007 Joaquim Portes de Cerqueira César, então chefe da AJURE-SP, toma posse como Diretor Jurídico do Banco do Brasil. Imediatamente nomeia Paulo César Guerche, que passou a ser o principal responsável pela Gestão da Rede de AJUREs e NUJURs do Banco do Brasil; e o Sr. Antônio Rugero Guibo, que passou a responder pelas áreas de Direito Societário e Direito Tributário na Empresa-ré.
2. A partir daí iniciou-se a nacionalização do assédio moral e da brutalidade no trato com os advogados da Instituição.

2.3. DA DEMISSÃO DE TODO O QUADRO DE ADVOGADOS DO ESTADO DO MARANHÃO

1. Em 07.07.2008, o atual Gerente de Divisão Jurídica de Gestão da Rede, responsável pelo contato da DIJUR com as AJURE, comunicou a DESPEDIDA, sem qualquer justificativa e com amplo estardalhaço, de TODO o quadro de advogados da Assessoria Jurídica do Maranhão, sediada na cidade de São Luís.
2. Contra tal ato, foi movida Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho da 16ª Região, onde requerida a reintegração dos advogados nas mesmas funções exercidas, com a declaração de nulidade do ato arbitrário, por absoluta inexistência de motivação (doc. 3A e 3B).
3. Tem-se, portanto, o ataque a TODO o quadro jurídico daquela Regional do Banco do Brasil.

2.4. DA DEMISSÃO DE TODO O QUADRO DE ADVOGADOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

1. No mesmo dia 07 de julho de 2008 ocorreu, também, a demissão de TODOS os advogados da AJURE-RN, sediada em Natal. O Sindicato dos Bancários local moveu a Reclamatória Trabalhista nº 00998-2008-005-21-00-5 contra o BB. Ali era exposta a coação e o assédio moral contra os advogados daquele Estado, promovidos, essencialmente, pelo Diretor

Jurídico Joaquim Portes de Cerqueira César e pelo Gerente Executivo Jurídico Paulo César Guerche (doc. 4A, 4B e 4C).

2. De tamanha a violência CONTRA O PRÓPRIO BANCO DO BRASIL, que naquele dia, dada a demissão coletiva ocorrida, não havia advogados para representar a Instituição em audiências na Justiça do Trabalho naquela Capital. O Banco do Brasil, assim, foi considerado revel em pelo menos três processos.
3. Houve ordem judicial de imediata recondução dos demitidos a seus cargos. A decisão foi REFERENDADA pelo Tribunal Regional do Trabalho.
4. No intervalo entre as demissões e a ordem judicial de retorno, houve nomeação de NOVO QUADRO de advogados. Assim, o Banco do Brasil, hoje, naquela localidade, tem praticamente O DOBRO de advogados do que dispunha anteriormente: os demitidos, que retornaram por força judicial, e os para lá enviados por ordem do Diretor Jurídico.
5. A violência moral foi tamanha que houve, inclusive, tentativa de suicídio de advogado atingido pelo infame ato. Aquele profissional está, hoje, em licença de saúde de natureza psiquiátrica, e sua reintegração foi determinada por meio da Reclamatória Trabalhista nº 1166/08, da 5ª Vara do Trabalho de Natal (doc. 4D).

2.5. DA DEMISSÃO DE ADVOGADO EM MINAS GERAIS

1. Recentemente o Banco do Brasil foi condenado a reintegrar outro advogado na função de analista jurídico B (advogado pleno), da AJURE MG. Trata-se de ação que tramitou na 26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, onde concedida originalmente antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional, ratificada quando da prolação da sentença. A decisão foi ratificada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG.
2. Além da recomposição integral das perdas materiais, foi condenado o Banco do Brasil a pagar cem mil reais a título de indenização por danos morais. Trata-se do processo nº 01353-2008-105-03-00-6 (doc. 6A e 6B).

2.6. DO DESCOMISSIONAMENTO DE ADVOGADOS EM RECIFE

1. A 10ª Vara do Trabalho de Recife (PE) determinou ao Banco do Brasil a reintegração do advogado Dr. William Derze do Nascimento no cargo comissionado de “analista jurídico B” (advogado pleno).
2. Trata-se do processo nº 00321-2009-010-06-00-5 junto à 10ª Vara do Trabalho de Recife (PE).
3. Mais uma vez entendeu o Poder Judiciário que o descomissionamento sem justo motivo agrediu as instruções internas do próprio Banco do Brasil (doc 07).
4. Também naquela capital pernambucana tramita o processo nº 00545-2009-019-06-00-4, 19ª Vara do Trabalho, movida pelo advogado Dr. Arnaldo dos Santos contra o seu descomissionamento. Exercia aquele

profissional seu cargo em comissão HÁ MAIS DE DEZ ANOS, tendo sido descomissionado sem qualquer justificativa ou amparo regulamentar.

2.7. DAS PERSEGUIÇÕES CONTRA A ASABB

1. ASABB é a Associação dos Advogados do Banco do Brasil. Tão logo principiaram os fatos absurdos aqui narrados, tomou a iniciativa, aquela entidade, particularmente por seu Presidente, Dr. Cláudio Pacheco Prates Lamachia, também Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Rio Grande do Sul; pelo seu então Vice-Presidente, hoje Tesoureiro, Dr. Humberto Adami Santos Júnior; e por seu atual Vice-Presidente Gilberto Eifler Moraes, de buscar tanto o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil quanto as entidades sindicais bancárias para denunciar o assédio moral que vitimava os advogados do Banco-réu.
2. Como decorrência de sua atuação em defesa dos advogados do Banco do Brasil frente aos desmandos que vêm ocorrendo, o Presidente e o Vice-Presidente da ASABB foram notificados pelo BB a cumprir DUPLA JORNADA. É que o Presidente e o Vice-Presidente da Associação já cumprem tarefas do interesse do Banco do Brasil relativas à arrecadação, fiscalização e rateio dos valores relativos a honorários de sucesso devidos aos advogados do Banco do Brasil, na forma prevista no art. 21, da Lei 8.906/94 – Estatuto da OAB.
3. Além disso, a ASABB, por meio desses seus dirigentes, atua decisivamente em processos de renegociações de dívidas junto ao Banco do Brasil, quando é chamada a se manifestar quanto a propostas de devedores que buscam, também, a flexibilização dos honorários devidos aos advogados do BB.
4. Ou seja, a atuação da ASABB sempre foi considerada pela Instituição Financeira como de seu máximo interesse. Justamente por isso é que os Presidentes da Associação, desde sua constituição, eram dispensados do comparecimento ao expediente normal no BB. Suas atuações se davam no interesse do Banco do Brasil, em assuntos da espécie já referida.
5. Daí a conclusão, portanto, de que o Banco do Brasil alterou unilateralmente a cessão até então havida, o que afrontou as condições contratuais dos dirigentes e o mandato em pleno exercício. Agregou às funções já exercidas na ASABB, de interesse absoluto do BB, a prestação adicional de expediente no próprio Banco do Brasil, criando situação de impossível cumprimento.
6. Diante da impossibilidade de cumprimento da dupla jornada, desde dezembro de 2008 o Banco do Brasil NÃO PAGA a remuneração mensal do Dr. Cláudio Lamachia, muito embora o advogado continue a exercer, em sua plenitude, as funções junto à ASABB, de absoluto interesse do Banco do Brasil. Atualmente, o Presidente da ASABB, Dr. Cláudio Pacheco Prates Lamachia, vem sendo ameaçado de demissão sumária por justa causa.
7. Repare-se, ao fim, que tanto o Presidente da ASABB e Presidente da OAB-RS, Dr. Cláudio Pacheco Prates Lamachia, quanto o Tesoureiro da Associação, Dr. Humberto Adami, são, também, dirigentes eleitos da Federação Nacional dos Advogados (FENADV), há três mandatos

consecutivos. Dessas eleições foi comunicado o empregador por meio dos ofícios 61/8 e 62/8, ambos de 10.12.2008 (doc. 9A e 9B).

2.8. DO ASSÉDIO MORAL CONTRA O CHEFE DA AJURE-SC

1. O Chefe da AJURE-SC, Dr. Marcelo Vicente de Alkmin Pimenta (doc. 22), foi reiteradamente instado a abandonar “voluntariamente” a Chefia que exercia, a partir de pressões do Diretor Jurídico do BB.
2. Como não cedeu às pressões, o Dr. Marcelo Vicente de Alkmin Pimenta foi arbitrariamente transferido para a Assessoria Jurídica do Espírito Santo antes do prazo mínimo previsto nas instruções do Banco do Brasil – LIC – 505.11.2.300, versão 3, item 14.a, (doc 5), que lhe dava o direito a permanecer como Chefe da Ajure SC por pelo menos 2 anos.
3. O mais extraordinário: o Chefe da Assessoria Jurídica do Banco do Brasil, a maior autoridade jurídica do BB em Santa Catarina, foi transferido para o Espírito Santo SEM SEQUER SER AVISADO. O Chefe de Secretaria da AJURE-SC, subordinado ao Chefe da AJURE, identificou que a matrícula do Dr. Marcelo não mais era vinculada àquela Regional!

2.9. DO ASSÉDIO MORAL CONTRA A CHEFE-ADJUNTA DA AJURE-RJ E CONTRA O CHEFE DA AJURE-GO

1. Em julho de 2009 foram coagidos a “pedir dispensa dos seus cargos” a Chefe-Adjunta da AJURE-RJ, Dra. Regina Carvalho da Silva Rodrigues, RO 4 – há 14 anos, e o Dr. Amando Gomes de Oliveira, Chefe da AJURE-GO, também comissionado há mais de 15 anos.
2. A brutalidade, a agressividade, a coação, da abordagem ao Dr. Amando, pessoalmente ou por meio de telefone, feita por aqueles que representam o poder hierárquico do Diretor Jurídico e que tinham conhecimento de ser ele portador de neoplasia maligna, foram testemunhadas pelos seus subordinados advogados da AJURE GO, levando um funcionário de 63 anos de idade às lágrimas. Ambos também estão afastados em licença saúde. Reitere-se que todos estes atos não tiveram amparo nas instruções internas do BB, que vedam o descomissionamento *ad nutum*.
3. Observe-se, ainda, que os advogados lotados na AJURE RJ foram assediados moralmente, com ameaça da perda do emprego, para desistirem da condição de substituídos processualmente pelo Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro, na RT 477/89, da 7ª Vara do Trabalho/RJ, coação a que acabaram cedendo. Foram vítimas do assédio os advogados: Regina Carvalho da Silva, Ana Zaquia Camasmie, Sergio Murilo Dias da Silva, todos os três afastados do trabalho para tratamento psiquiátrico; Márcia de Freitas Berino (também em tratamento psiquiátrico porém não está afastada do serviço); Viviane Eleonora de O. R. da Silva Wolff Monteiro, Ricardo Coriolano Carvalho, Regina Lucena Fernandes, Luiz Roberto Ferreira Vaz.

2.10. DO DESCUMPRIMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS

1. Conforme mencionado, moveu o Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, Ação Civil Pública processada na 7ª Vara do Trabalho de

Brasília, a ação nº 500-2008-007-1-00-7 (doc. 10A e 10B), que versava sobre Assédio Moral ocorrido, inicialmente, na Ouvidoria Externa da Instituição.

2. Foi condenado o Banco do Brasil nos seguintes termos —

(...) 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. (...)

3. Demonstra-se, na presente peça, que a situação FOI AGRAVADA no Banco do Brasil, que todo o quadro de advogados da Instituição está sendo agredida pelas iniciativas do Diretor Jurídico.
4. Lamentavelmente, o Banco réu não vem cumprindo a decisão que acatou os pedidos acima, muito embora a maior fonte de assédio moral ocorra justamente no órgão que mais deveria zelar pelo cumprimento da lei, a Diretoria Jurídica.

2.11. DO ASSÉDIO MORAL NO DISTRITO FEDERAL

2.11.1. DO ASSÉDIO MORAL CONTRA FUNCIONÁRIO DA ÁREA ADMINISTRATIVA DA DIJUR

1. Em continuidade à absurda conduta adotada pelo Banco do Brasil a partir da posse do novo Diretor Jurídico, tem-se a perseguição à funcionária Olândia Altina de Barcelos, da Divisão de Apoio à Gestão – DIAGE, setor administrativo da Diretoria Jurídica.
2. Foi coagida a funcionária a “entregar” seu cargo de Assessora Plena sob pena de descomissionamento *ad nutum*. Foi-lhe dito que caso não pedisse seu próprio descomissionamento, seria feita avaliação funcional com esse específico propósito, ou seja, propositalmente justificadora de descomissionamento. Mesmo assim a empregada recusou-se a pedir seu próprio descomissionamento.
3. Nada obstante, findou a empregada sendo descomissionada, embora suas avaliações funcionais se mantivessem entre a média e acima da média (doc. 11B).
4. Com o descomissionamento, a Sra. Olândia passou à condição de Escriturária, sem qualquer cargo de função ou confiança, com REDUÇÃO SALARIAL MENSAL de R\$ 2.587,84. Com efeito, como Assessora Plena (RO-8) tinha remuneração bruta de R\$ 5.379,30; como Escriturária, recebe, hoje, remuneração bruta de R\$ 2.521,46 (doc. 11-C).
5. Desde então lhe tem sido negada qualquer chance de acesso a cargos melhor remunerados, por ordem do Diretor Jurídico. O ato, caracterizado como assédio moral, foi registrado pela empregada, em gravação visando promover sua defesa frente à brutalidade a que estava sendo submetida (doc. 11-A).

2.11.2. DO REBAIXAMENTO DO DR. RAYSON RIBEIRO GARCIA

1. Recentemente, foi vítima da mesma brutalidade o advogado Dr. Rayson Ribeiro Garcia. O mesmo Diretor Jurídico do Banco do Brasil, inclusive por meio do Gerente Executivo Paulo César Guerche, instou o advogado

a pedir dispensa do cargo de Assessor Jurídico Máster que ocupava há quase 10 anos.

2. A pressão psicológica foi de tal ordem que o Dr. Rayson, sem condições de resistir à pressão, “concorreu” a cargo DOIS NÍVEIS ABAIXO DO SEU, ou seja, Assessor Jurídico Pleno. Desde então o funcionário tem sido transferido de uma área para outra da Diretoria Jurídica, aumentando ainda mais a humilhação da qual é vítima.
3. Ou seja, a dispensa do cargo de Assessor Jurídico Máster — RO-04, com Referência Organizacional 4, se dava seguida de “concorrência” para o cargo de Assessor Jurídico Pleno — RO-6, com Referência Organizacional 6. Tal significou DIMINUIÇÃO SALARIAL MENSAL no importe de R\$ 4.215,90, ALÉM da diminuição na Participação nos Lucros em MAIS DA METADE do que recebia como Assessor Jurídico Máster.
4. Acresça-se que o Dr. Rayson era comissionado no Banco do Brasil, entre outros cargos que exercera no Jurídico, há MAIS DE 15 ANOS, sendo Assessor Jurídico Máster desde o ano de 2000. Inequivoca a incidência da Súmula 372 do TST, a garantir o direito à percepção do salário integral como Assessor Jurídico Máster, qual seja R\$ 12.207,60 frente aos R\$ 7.991,70 que hoje recebe (doc. 12).
5. Foram também compelidos a demitirem-se do Banco e aderirem ao programa de afastamento de altos executivos, os Gerentes Executivos Jurídicos Acélio Jacob Rohers, Zacarias Carvalho Silva e Mauricio Doff Sotta. O último citado estava no exercício do cargo — Gerente Executivo Jurídico — há mais de 14 anos e assumiu a Diretoria Jurídica em caráter de substituição e interinamente por mais de 18 meses, antes do atual Diretor. Todos eram profissionais absolutamente respeitados na Instituição Financeira.

2.11.3. DA HUMILHAÇÃO IMPOSTA AO EX-DIRETOR JURÍDICO INTERINO

1. Nesse particular, merece referência o ocorrido com o Dr. Maurício Doff Sotta, que exerceu durante 18 meses o cargo de Diretor Jurídico Interino. Antes da sua demissão, quando ainda sequer se cogitava disso, foi acordado um afastamento pelo período de 60 dias — 1 mês de férias e 1 mês de licença-prêmio — para finalizar curso profissional que vinha realizando na Itália, o que ocorreria em junho de 2009. Tal fato teve ampla divulgação dentro da Diretoria, sobretudo porque os subordinados do Dr. Maurício — Gerentes de Divisão Jurídica — foram solicitados a não programarem suas férias para este período.
2. Ocorre, no entanto, que o Diretor Jurídico SE RECUSOU a despachar o pedido de férias do ex-Diretor até a data da viagem e SE RECUSOU a receber pessoalmente o ex-Diretor Jurídico Interino, seu subordinado imediato na função de Gerente Executivo Jurídico, para conversar sobre o tema. Ou seja, foi exposto a humilhação pública: após exercer durante anos funções de alta responsabilidade junto à Diretoria Jurídica do BB, inclusive o mais alto posto, sequer tinha sua solicitação de férias despachada.
3. Registre-se, a propósito, que no sistema informatizado do BB, no chamado Aplicativo de Recursos Humanos — ARH, é divulgada a SOLICITAÇÃO de férias; permanece, no entanto, na situação de

“pendente” até ser efetivamente deferida pela Chefia, ou seja, pelo Diretor Jurídico. Com aquela arbitrariedade impunha o “modelo de gestão” que humilhava publicamente até mesmo o ex-Diretor da unidade, funcionário de Carreira, técnico que exerceu as funções de mais alta relevância naquela Diretoria.

4. Findou, com efeito, o Dr. Maurício Doff Sotta por deixar o cargo em meados de junho do corrente ano.

2.11.4. DA PERSEGUIÇÃO AOS ADVOGADOS DRA. HORTÊNCIA MARIA DE MEDEIROS E SILVA E LEONARDO BORTOLUZZI

1. Com a saída do Dr. Doff Sotta, ascendeu ao cargo de Gerente Executiva a advogada Áurea Farias Martins, que mantém a mesma política de exigir a saída “voluntária” do cargo mediante ameaças. Sofreram sua pressão, como *longa manus* do Diretor Jurídico, em junho de 2009, para solicitarem os seus próprios descomissionamentos, a Dr^a Hortência Maria de Medeiros e Silva e o Dr. Leonardo Bortoluzzi, após o quê, profundamente abalados com os acontecimentos estão em licença médica em razão de transtornos depressivos e de pânico, ela desde 22.6.2009 e ele desde 15.7.2009 (doc.15A e 16A).
2. De tal forma o terror implantado na Diretoria Jurídica do BB, que até mesmo advogados com contratos de trabalho SUSPENSOS viram-se DESCOMMISSIONADOS por ato desmotivado, unilateral e ilegal promovido pelo Diretor Jurídico, a partir da concordância de 3 dos 5 Gerentes Executivos Jurídicos que integram o Comitê de Administração da Diretoria Jurídica, justamente aqueles indicados ao cargo por Joaquim Portes.
3. São membros do Comitê de Administração da Diretoria Jurídica que compartilham do modelo de gestão do atual Diretor Jurídico Joaquim Portes de Cerqueira César, os Gerentes Executivos Paulo César Guerche, Antônio Rugero Guibo e a recém-nomeada Áurea Farias Martins. Os advogados Dra. Hortência e Dr. Leonardo, subordinados à Dra. Áurea, tiveram suas comissões usurpadas, conforme demonstram as anotações do sistema ARH em 17.7.2009, (doc. 15B e 16B), quando foram rebaixados a condição de advogado posto efetivo letra “H” e escriturário, respectivamente.
4. A Gerente de Divisão Jurídica (RO-4), Hortência, integra a carreira técnico-científica do Banco como advogada há mais de 24 anos e é comissionada há 16 anos, sendo os últimos 10 anos na função de Gerente de Divisão Jurídica (doc. 15C). Em decorrência desse descomissionamento desfundamentado e injusto, sua remuneração, que hoje é de R\$12.207,60, passará, quando de seu retorno ao trabalho, por ocasião do término de sua licença saúde, na função de Advogado letra “H” à R\$4.314,42 (valor bruto, já computadas as vantagens decorrentes dos mais de 24 anos de serviço prestados), isto porque, como já dito, o Banco não tem em suas instruções internas previsão de respeito ao direito à estabilidade econômica previsto na Súmula 372 do TST.
5. Do mesmo modo se dá com o Gerente de Divisão Jurídica (RO-4), Leonardo Bortoluzzi: seu ingresso na carreira jurídica do Banco ocorreu em 23.11.1998 (Advogado Substituto), por meio de processo seletivo de ampla divulgação nos meios de comunicação corporativos. A partir daí, desde 8.6.1999, passou por diversos cargos comissionados dentro da

Diretoria Jurídica, onde, por último, exercia, há 5 anos, o cargo de Gerente de Divisão Jurídica (doc. 16C). Cumpre observar que o injusto descomissionamento, que desatende as exigências previstas nas instruções internas, ocorreu, ao que se sabe, no dia 17.7.2009, no curso da licença saúde e quando o advogado já contava com mais de 10 anos de função comissionada privativa de advogado no Jurídico do Banco. Dessa forma, sua remuneração que hoje é de R\$12.207,60, passará, quando de seu retorno ao trabalho, por ocasião do término de sua licença saúde, **na função de Escriturário (o funcionário/advogado foi, unilateralmente, retrocedido ao início da carreira do Banco)** a R\$2.338,07 (valor bruto, já computadas as vantagens decorrentes dos 21 anos de serviço prestado), isto porque, como já dito, o Banco não tem em suas instruções internas previsão de respeito ao direito à estabilidade econômica previsto na Súmula 372 do TST.

6. Some-se a isso o fato de que os Gerentes de Divisão Jurídica acima mencionados jamais responderam a um único Inquérito Administrativo ou sequer tiveram qualquer anotação restritiva em seus assentamentos funcionais. Além disso, suas avaliações de desempenho profissional apresentam-se, nos últimos 5 anos, muito acima da média, inclusive, podendo ser consideradas excepcionais, conforme se depreende do parâmetro de avaliações e avaliações de desempenho anexas (doc. 15D e 16D).
7. Se não bastasse isso, as informações sobre o descomissionamento de ambos lhes chegaram noticiadas informalmente por colegas de trabalho, que preocupados com as consequências avisaram-lhes do que fora feito sorrateiramente.
8. A partir do conhecimento, ainda que informal, do seu descomissionamento, a Dra. Hortência registrou pedido de explicação na Ouvidoria Interna do Banco, sendo que, até o momento não houve manifestação conclusiva do fato, nem lhe foi dada qualquer explicação, revelando, definitivamente, o arbítrio do ato ilegítimo.

2.11.5. DA HUMILHAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA SOLICITAÇÃO DE PARECER JURÍDICO A FUNCIONÁRIO DA ÁREA ADMINISTRATIVA DO BB

1. Em 04.06.2008 foi emitida a Nota Jurídica DIJUR 11.000, WFJ 2008/07304, da lavra de Carlos Orlandi Chagas, despachada pelo atual Diretor Jurídico e encaminhada ao Conselho Diretor do Banco do Brasil. Dizia respeito à participação nos lucros dos funcionários do BB cedidos à Cobra Tecnologia S.A.
2. Ocorre, no entanto, que o Sr. Carlos Orlandi Chagas NÃO OCUPAVA cargo de advogado do Banco do Brasil. Exercia aquele funcionário o cargo de Assessor Máster de Unidade Estratégica, na Diretoria de Infra-Estrutura.
3. Ou seja, tratava-se de funcionário da área administrativa, da Diretoria de Infra-Estrutura, inscrito, sim, nos quadros da OAB, mas NÃO era advogado do Banco do Brasil à época.
4. Com esse ato, o Diretor Jurídico do Banco do Brasil deixou evidente o desrespeito por toda a carreira de advogados: colhia um parecer de funcionário da área administrativa e o remetia diretamente ao Conselho

Diretor da empresa! Aquele funcionário da área administrativa, pois, não detinha competência funcional ou institucional para emitir aquele parecer (doc. 17). Nesse contexto, vale destacar, apenas para argumentar, que o Diretor Jurídico Sr. Joaquim Portes, descumpriu o art. 139 da Lei 6.404, combinado com os arts. 1º, inc. II e 34, inc. I da Lei 8.906, de 4.7.1994 (Estatuto do Advogado) e com os art. 30, inc. III do Estatuto Social do Banco do Brasil.

2.11.6. DAS NOMEAÇÕES AFRONTOSAS

1. A forma de ascensão no jurídico do Banco do Brasil é definida pelo Conselho Diretor, composto pelo Presidente e Vice-Presidentes do BB, conforme preceitua o art. 29, VI, do Estatuto Social do Banco do Brasil (doc. 18).
2. As exigências para ascensão profissional no Jurídico foram alteradas pelo Conselho Diretor, pela última vez, em 18.6.2006, ocasião em que foi aprovado o novo Plano de Comissões do Banco do Brasil (doc. 14 e 19A). Estas decisões foram transcritas para o Livro de Instruções Codificadas, o chamado LIC. Lá constam os requisitos para promoção aos cargos do Jurídico do Banco.
3. Recentemente foram alçados a cargos mais altos, em afronta aos princípios da moralidade e da impessoalidade, de cunho constitucional e sem atender às normas da própria Instituição, desrespeitando os interstícios definidos pelo Conselho Diretor do Banco do Brasil, os seguintes funcionários:

Antonio Rugero Guibo (DOC. 20A) ascendeu ao cargo de Gerente Executivo Jurídico – RO-2, segundo cargo na hierarquia da Diretoria. O advogado, à época de sua nomeação, não atendia aos requisitos exigidos nas instruções internas do Banco por não ter exercido comissão da área jurídica do Banco há, pelo menos, oito anos (nomeação nula). LIC 460.50.2.1801, item 4, a, (doc. 19 I), razão pela qual sua nomeação é nula. Além disso, o advogado **Antonio Rugero Guibo** também não atendeu ao requisito previsto no LIC 460.50.2.1801, item 4, b (doc. 19 I). Ademais, reitera-se que o Dr. Rugero é Dirigente do Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas – IBCJ (sediado em São Paulo) (doc. 2), juntamente com o Diretor Jurídico Joaquim Portes, e também é sócio do escritório do Diretor Jurídico, denominado Cerqueira Cesar Advogados Associados, sediado em São Paulo na Rua 3 de dezembro, nº 17.

Nomeação nula também é a de **Caio Eduardo Von Dreifus** (DOC. 20B) que, de Analista Jurídico C (Advogado Júnior), cargo inicial da carreira, assumido a partir de 15.4.2008, passou a Assessor Jurídico Sênior, em 25.8.2008 (apenas quatro meses depois), e, posteriormente, em 12.3.2009 a Assessor Jurídico Máster, ou seja, apenas 11 meses depois de assumir como Advogado Júnior na Assessoria Jurídica do Banco em São Paulo, onde trabalhava na área administrativa durante a gestão do advogado Joaquim Portes naquela Unidade. Pelas instruções internas do Banco que foram aprovadas

pelo Conselho Diretor, órgão do qual o Sr. Joaquim Portes (diretor) não integra, composto pelos Vice-Presidentes e Presidente, para um Analista Jurídico C (Advogado Júnior) chegar a Assessor Jurídico Máster, cargo que o Sr. Caio atingiu, com a ajuda do onipotente Joaquim Portes em apenas 11 meses, são exigidos, no mínimo, 4 anos de experiência jurídica no trato das questões do Banco do Brasil². Com isso, o Sr. Caio, em apenas 11 meses – quando seriam necessários, no mínimo 4 anos –, conseguiu ser catapultado de Analista Jurídico C (Advogado Júnior) para Assessor Jurídico Máster, triplicando sua remuneração inicial. Os atos de improbidade praticados pelo Diretor Jurídico, promovendo o favorecimento de terceiros e, quem sabe, o seu próprio, por via indireta, são responsáveis pelo incremento na remuneração do Sr. Caio na ordem de 150%.

Carreira meteórica também foi a de **Carlos Orlandi Chagas** (DOC. 20C), nomeado advogado júnior (cargo hoje denominado analista jurídico C), em 15.12.2006, chegando a assessor jurídico Máster em 19.03.2009. Reitera-se o quanto mencionado no parágrafo anterior que para um analista jurídico C possa alçar o cargo de Assessor Jurídico Máster são necessários, no mínimo, 4 anos de efetivo exercício nas comissões menores dentro do jurídico. Cabe observar ainda que dentro desses 2 anos e 2 meses passados entre a nomeação do Sr. Carlos como Advogado Júnior até chegar a assessor Jurídico Máster, de 19.12.2007 a 12.03.2009 esteve fora do Jurídico do Banco do Brasil, atuando, no período, como Assessor Máster, cargo da Área Administrativa que difere do Assessor Jurídico Máster. De acordo com o LIC 460.50.2.1782, item 4 (DOC. 19G), “a”, o pré-requisito é o de que a experiência se dê mediante ocupação de comissão na área jurídica - adicionada da carência de 4 anos. Tanto é verdade, que quando o Sr. Carlos Orlandi retornou ao Jurídico em 13.3.2009, fora enquadrado como Analista Jurídico C (advogado Júnior) até que o Diretor Jurídico em mais uma atitude de improbidade, o promoveu diretamente para Assessor Jurídico Máster – Majorando sua remuneração em 150%.

Irregularidades também foram encontradas no histórico de comissões exercidas pela advogada **Ana Cláudia Cardoso Borges Bessa Souza** (DOC. 20D). Sua carreira teve início no Jurídico, na Ajure São Paulo, na data de 1.10.2004, quando foi comissionada advogada júnior. Ao contrário do previsto nas instruções, antes de cumprido o

² O candidato deve cumprir, no mínimo, 1 ano como **Analista Jurídico C** (Advogado Júnior) – LIC 460.50.2.1825, item 5, b (doc. 19B) –, somente então podendo ser promovido para **Analista Jurídico B** (Advogado Pleno) – LIC 460.50.2.1824, item 4, a (doc. 19C)– para então, passado no mínimo mais 1 ano, poder concorrer a **Assessor Jurídico Pleno** da Diretoria Jurídica – LIC 460.50.2.1783, item 4, a (doc. 19E) –, cargo este em que deveria permanecer por mais, no mínimo, um ano para poder ser promovido para **Assessor Jurídico Sênior** da Diretoria Jurídica – LIC 460.50.2.1784, item 4, a (doc. 19F). Finalmente, para ser alçado ao cargo de **Assessor Jurídico Máster**, pelas instruções do Banco – LIC 460.50.2.1782, item 4, a – é exigido, no mínimo, um ano como Assessor Jurídico Sênior (doc. 19G).

requisito de 1 ano na função anterior – LIC 460.50.2.1825, item 5, b, (DOC. 19B) foi comissionada advogada pleno, por indicação do atual Diretor Jurídico. A partir daí, todo o comissionamento foi acelerado num verdadeiro despropósito e afronta as instruções internas do Banco. Recentemente, o arbitrário Joaquim Portes, nomeou a advogada Ana Cláudia – nomeação nula - como Gerente de Divisão Jurídica, sem atender, mais uma vez, às exigências contidas nas instruções internas do Banco, vez que de acordo com o Lic 460.50.2.1796, item 4, a, (DOC. 19H) seria necessário “ter exercido comissão da área jurídica há, pelo menos, seis anos”, período que, por ela, somente será atendido em 1.10.2010.

4. Tais nomeações tiveram como objetivo, sempre, a humilhação coletiva, o demérito dos profissionais que já preenchiam os requisitos necessários à promoção. Serviram à demonstração de poder, e a favorecer aos amigos e sócios do Diretor Jurídico. O Dr. Gilberto Eifler Moraes, que não integra esse grupo, teve a sua concorrência ao cargo de Gerente de Divisão Jurídica – mesmo cargo para o qual a advogada Ana Cláudia Cardoso Borges Bessa Souza foi nomeada sem preencher os requisitos – negada, sob o argumento de que não atendia às exigências previstas nas instruções internas (doc. 21). De fato, o Dr. Gilberto havia sido nomeado recentemente para o cargo de Assessor Jurídico Sênior, porém essa regra, como visto, foi ignorada quando serviu para favorecer aos privilegiados amigos de Joaquim Portes.
5. Ou seja, as nomeações levadas a efeito agridem as normas da Instituição e demonstram, tão somente, o absoluto desprezo pelas regras formuladas pelo próprio Banco do Brasil.
6. Aqui, na presente ação, tais nomeações são tratadas sob o prisma, tão somente, do assédio moral coletivo. Não é objeto da presente ação a desconstituição daquelas situações acima relatadas.

3. DO DIREITO

3.1. DA OFENSA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL

1. A conduta do Banco-Réu, expressa por atos do seu Diretor Jurídico, na liderança de um grupo de funcionários sob seu comando direto, é discriminatória, viola a dignidade da pessoa humana, menospreza o valor social do trabalho, atenta contra o direito constitucional de ação e visa a impedir a aplicação dos preceitos da legislação trabalhista e a atingir fim ilegal.
2. Afronta, portanto, simultaneamente, os artigos 1º, II e IV; 3º, IV; 5º, “caput”; 7º, XXIX, parte inicial, XXX, XXXVI e XXXI; e art. 37, “caput”, da Constituição Federal, todos transcritos a seguir:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

.....
III- a dignidade da pessoa humana

IV- os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa

Art. 3º- Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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:

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;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada

Art. 7º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Art. 37 – A Administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

3. Houve agressão inequívoca a Direitos Fundamentais.

4. Veja-se que o Banco réu é sociedade de economia mista federal, que deveria figurar como instrumento de ação do Estado em busca da realização do interesse público, do bem estar social, a obedecer os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência.
5. Ademais, como já relatado, as constantes derrotas do Banco do Brasil no Poder Judiciário evidenciam o prejuízo à Instituição Financeira, uma vez que está sendo obrigado a reintegrar funcionários ilegalmente despedidos ou descomissionados. É obrigado a pagar salários retroativos, indenização por dano moral, multa por atraso no cumprimento de ordem judicial e tudo mais que afronta o princípio da eficiência, valendo, inclusive, invocar o art. 7º, da Lei 7.347, para requerer, desde logo a V. Exa. que remeta as peças desses processo ao Ministério Público Federal, inclusive o do Trabalho para que, investiguem os fatos administrativos aqui narrados, até mesmo para fins de representação perante o Tribunal de Contas da União e o Banco Central do Brasil, em face das repercussões dos prováveis prejuízos do Banco Oficial, diante dos efeitos das normas advindas do Acordo de Basileia II.

3.2. DAS NORMAS CELETISTAS INFRINGIDAS

3.2.1. DA EXISTÊNCIA DE NORMAS MAIS FAVORÁVEIS INSTITUÍDAS PELO RÉU

1. Dispõe o parágrafo único do art. 468 da CLT que o empregado pode ser revertido ao cargo efetivo sem que seja considerada alteração unilateral.
2. O Banco do Brasil, no entanto, CRIOU NORMA MAIS FAVORÁVEL aos funcionários em seu regulamento (Livro de Instruções Circulares – LIC), Livro 505, Capítulo 0011, Título 00002, Subtítulo 0300, Versão 003, (doc. 5). Ali são expressamente numeradas as únicas situações em que seria possível ocorrer o descomissionamento. O item 57 da referida instrução, assim preconiza, *verbis*:

57. A dispensa da comissão ocorre quando o funcionário:

- a) está lotado em dependência que sofre redução no quadro de comissionados ou que é desativada;
- b) apresenta desempenho insatisfatório, desde que registrado em GDP com ciclo avaliatório concluído;
- c) apresenta conduta incompatível com o cargo;
- d) sofre as seguintes penalidades:
 - I – repreensão;
 - II - advertência;
 - III - censura;
 - IV – suspensão;
- e) utiliza:
 - I - licença-saúde ou licença-saúde por acidente de trabalho, observado o LIC 505.17.14.202;
 - II- licença-interesse: a partir da utilização dos saldos de férias, licença-prêmio, folgas e abonos;
 - III- licença para acompanhar cônjuge, a partir de 91 dias contínuos;

IV- licença para assistir pessoa enferma da família, a partir de 181 dias contínuos;

f) está em movimentação transitória no interesse próprio, a partir de 91 dias contínuos;

g) solicita por meio de requerimento.

3. A preocupação do próprio BB é elementar: estabelecer critérios para que os princípios da IMPESSOALIDADE e da IGUALDADE sejam respeitados. É a profissionalização das funções a impedir que tão somente a mudança de humores de um ou outro administrador prejudique o funcionamento da Instituição.
4. O próprio réu, portanto, impôs a si uma vedação que prevalece sobre o disposto no parágrafo único do art. 468, da CLT.
5. A propósito, esclareça-se que o LIC 505.17.14.202 (doc. 23), mencionado no LIC 505.11.2.300 item 57, "e", I, (transcrito acima) (doc. 5), trata da possibilidade de descomissionamento de empregados que se encontram em licença saúde não acidentária a partir do 91º dia, e pelo mesmo evento (CID). Tal não se aplica aos funcionários mencionados nesta peça porque, ao tempo de suas posses no Banco, não havia qualquer dispositivo que dispunha acerca da possibilidade de descomissionamento após determinado período em licença saúde. Assim, verificado tratar de alteração nas instruções ocorridas de forma unilateral e em prejuízo, após a posse de todos aqui mencionados, não há que se falar em sua aplicação. Além do mais, veja-se que permitir o descomissionamento DURANTE a suspensão do contrato de trabalho é completamente ilegal: nesse ínterim, permanece a situação original existente às vésperas da SUSPENSÃO, projetando-se, tão somente, no tempo.
6. Nesse sentido, em caso análogo, relativamente ao descomissionamento injusto do advogado Fernando Antônio Caldeira de Resende, da AJURE MG, realizado pelo atual Diretor Jurídico, já se pronunciou, por meio de publicação havida no dia 4.5.2009, a 6ª Turma do TRT da 3ª Região nos autos de número 01353-2008-105-03-00-6 (doc. 6C), em sede de Recurso Ordinário, onde restou consignada a existência de normas internas específicas do Banco do Brasil e que devem ser aplicadas para que ocorra o descomissionamento. Conforme consta da ementa, entenderam os doutos magistrados pela ilicitude do ato (de descomissionamento), que não foi precedido do inquérito administrativo previsto no Regulamento do reclamado. O acórdão tem o seguinte teor (doc. 6C):

ASSÉDIO MORAL – ADVOGADO - REVERSÃO AO CARGO EFETIVO – RETALIAÇÃO PELA EXISTÊNCIA DE OUTRAS AÇÕES EM FACE DO EMPREGADOR - O direito de acesso ao Judiciário é direito fundamental protegido pela Constituição Federal em seu art. XXXV. Não pode o empregador exercer pressão sobre seus empregados, para que desistam de ações ajuizadas contra ele, sob pena de retaliações. A situação mais se agrava quando se constata que o reclamante exercia o cargo de advogado, o que significa dizer, em outras palavras, que o empregador, ao exigir a desistência das ações, atentou contra os princípios basilares da profissão. E, em sendo demonstrada a efetiva retaliação, qual seja, perda de gratificação de função relativa ao cargo de advogado, com reversão ao cargo efetivo (escriturário), sem observância das normas internas do Banco,

mister se faz declarar a nulidade do descomissionamento, porque caracterizado o assédio moral, além da ilicitude do ato, que não foi precedido do inquérito administrativo previsto no Regulamento do Reclamado. (Processo).

7. Na fundamentação do acórdão constou também:

"Embora os artigos 468 e 499 da CLT autorizem a reversão ao cargo efetivo, o fato é que o Banco criou norma mais favorável, prevendo situações específicas em que seria possível ocorrer o descomissionamento. Assim, seu Regulamento Interno prevalece sobre os preceitos celetistas invocados, que cedem lugar na hipótese em apreço".

8. Nessa linha, também a sentença proferida pela 10ª Vara do Trabalho de Recife PE, tendo como Reclamado William Derze do Nascimento. Ali foi condenando o Banco do Brasil a reintegrar o reclamante no cargo comissionado de analista jurídico B (Advogado Pleno) pelos mesmos motivos que culminaram na reintegração do advogado Fernando Caldeira - atribuído ao ato de descomissionamento contrário às instruções internas do Banco (sem justo motivo) - Processo nº 00321-2009-010-06-00-5 - 10ª VT- Recife PE - (doc. 7), conforme sentença, *verbis*.

Ora, o item 57 do LIC não permite o descomissionamento por mero ato de gestão, sendo necessário que o empregado incida em uma das condutas ali descritas, sob pena de nulidade do ato, gerando para o empregado o direito à reintegração ao cargo comissionado.

(...) Refriso que o descomissionamento, à luz das normas previstas no LIC, deve ser motivado e só pode ocorrer nas hipóteses ali previstas (item 57), de modo que se têm por inaplicáveis os dispostos nos artigos 468 e 499 da CLT, e tampouco o art. 172, §1º, da CF e a diretriz OJ 247/TST que dizem respeito à possibilidade da dispensa imotivada por não ser o empregado público de sociedade de economia mista detentor de estabilidade. Esta hipótese não se comunica com a do presente feito que versa sobre a possibilidade de descomissionamento, regida pelas normas internas do demandado.

Pelas evidências dos autos, não restando demonstradas quaisquer das hipóteses previstas no item 57 do LIC 505.11.2.300 do Banco-reclamado, o acolhimento da pretensão autoral torna-se inarredável, devendo ser declarada nula de pleno direito o descomissionamento do autor do cargo de Analista Jurídico "B".

9. Diante disso, resta evidente que o Banco do Brasil auto-limitou o seu Poder Diretivo de descomissionar seus funcionários na forma prevista no parágrafo único do artigo 468 da CLT. Essas alterações passaram a integrar o contrato de trabalho de todos os funcionários do Banco desde a sua inclusão nos normativos da empresa.

10. A partir de então, como norma benéfica que é, não poderá ser alterada de forma unilateral. Nesse sentido, preleciona Valentin Carrion³ *que em nosso sistema o "regulamento da empresa" integra-se ao contrato individual, desde que não seja afastado pelas partes; o empregador poderá tirar-lhe sua vigência nos casos futuros, mas será intocável para os anteriores* (v. Ruprecht, "Regulamentos de Empresas", LTr 40/559 1976).
11. Dessa forma, deverão ser declarados nulos todos os atos que importaram em descomissionamentos a partir da gestão do atual Diretor Jurídico – 27.8.2007 – no âmbito da Diretoria Jurídica, que não atenderam as regras estabelecidas pelo próprio Banco.

3.2.2. DA APLICAÇÃO DA SÚMULA 372 DO TST

1. Por outro lado, ainda que não houvesse a nulidade dos atos de descomissionamento a que nos referimos nos parágrafos imediatamente anteriores, o fato é que, nos exatos termos da Súmula 372, do TST, aqueles funcionários que foram injustamente descomissionados – em desconformidade com as instruções internas do Banco, têm direito a manter o valor da remuneração se revertidos esses empregados ao cargo efetivo ou a cargos comissionados de menor responsabilidade.

3.2.3. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 390 DO TST

1. A Súmula 390 compilou as Orientações Jurisprudenciais nº 229, 247 e 265. A respeito desse tema, têm entendido nossos Tribunais:

12435024 - BANCO DO BRASIL. RESTRIÇÃO DO DIREITO DE RESILIR O CONTRATO DE TRABALHO POR MEIO DE NORMA INTERNA. POSSIBILIDADE. 1. Tem-se reconhecido às empresas públicas e sociedades de economia mista o direito potestativo de dispensar seus empregados imotivadamente. Corolário desse entendimento é o reconhecimento da possibilidade de o empregador dispor desse poder, em face do atributo da autonomia de vontade que lhe é peculiar. Inteligência do artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal. 2. Deve-se reconhecer plena eficácia, portanto, à norma interna mediante a qual se restringiu o poder empresarial de resilir os contratos de trabalho sem justa causa, estabelecendo critérios e procedimentos para a prática do ato resilitório. A não-observância de tais requisitos por parte do reclamado gera para o empregado despedido imotivadamente o direito à reintegração. Não incide, na hipótese, a diretriz consagrada na Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-I. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST; RR 2.883/1997-067-15-00.0; Primeira Turma; Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa; DJU 28/03/2008; Pág. 125) (Publicado no DVD Magister nº 21 - Repositório Autorizado do STJ nº 60/2006 e do TST nº 31/2007) (g.n.)

12129039 - EMPREGADO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPRESA PÚBLICA. DESPEDIDA IMOTIVADA. BANCO

³ Comentários à CLT, artigo 444.

DO BRASIL. REGULAMENTO. O e. Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário do reclamado mantendo a r. sentença que havia determinado a reintegração do trabalhador ao emprego, com o pagamento das verbas trabalhistas daí decorrentes, ao fundamento de que **há regulamento do Banco do Brasil que veda a dispensa imotivada do empregado, independentemente da condição de sociedade de economia mista do empregador.** Se a questão foi dirimida pela E. Corte Regional com base na interpretação de norma regulamentar do Banco, o recurso de revista apenas é cabível por dissenso pretoriano, na forma prevista pela parte final da alínea "b" do artigo 896 da CLT. (TST; RR 750.002/2001.4; Primeira Turma; Rel. Juiz Conv. Aloysio Corrêa da Veiga; Julg. 03/11/2004; DJU 19/11/2004) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do STJ nº 60/2006 e do TST nº 31/2007)(g.n.)

A C Ó R D Ã O - SBDI-2: 1) AÇÃO RESCISÓRIA - SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA - DEMISSÃO IMOTIVADA - NULIDADE DA DISPENSA E REINTEGRAÇÃO DO RECLAMANTE COM BASE EM NORMA - INTERNA DO BANCO DO BRASIL (CIRCULAR FUNCÍ Nº 800/90) - VIOLAÇÃO DOS ARTS. 5º, II, 39, 41 E 173, § 1º, II, DA CF FALTA DE PREQUESTIONAMENTO APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 97 DA SBDI-2 E DA SÚMULA Nº 298, I, AMBAS DO TST. (PROC. Nº TST-ROAR-6.160/2003-909-09-00.5)

2. Ora, tanto para apurar quaisquer das hipóteses de dispensa do cargo comissionado, como da incidência de despedida, teria que haver apuração por meio de inquérito administrativo, também previsto no regulamento interno do Réu. Em relação à impossibilidade do descomissionamento *ad nutum* (Livro de Instruções Circulares – LIC, Livro 505, Capítulo 0011, Título 00002, Subtítulo 0300, Versão 003) (doc. 5), já quanto à impossibilidade de despedida imotivada, a Circular Funci nº 800 de 9.8.1990 e a Carta-Circular nº 903 de 26.9.1990 são os fundamentos reconhecidos pelo Poder Judiciário, que a esse propósito assim dispõe:

(...) há regulamento da empresa que veda a dispensa imotivada do empregado a Circular Funci nº 800, de 9.8.1990, e a Carta Circular nº 903, de 26.9.1990, independente da condição de sociedade de economia mista do empregador. Há decisões de outras turmas deste Tribunal que corroboram a tese do reclamante (...) (Proc. Nº TST-RR-750.002/2001.4 - ACÓRDÃO 1ª Turma).

3. Assim, não havendo instauração de inquérito administrativo, não poderia qualquer funcionário da Diretoria Jurídica ter sido descomissionado ou despedido conforme vedação nas instruções internas.

3.3. DO ASSÉDIO MORAL

1. A respeito do conceito jurídico do assédio moral, ou *mobbing*, veja-se o que já lecionou o Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, na petição inicial da Ação Civil Pública por ele proposta, justamente contra

o assédio moral praticado no Banco do Brasil de forma genérica e persistente —

O assédio é tratado por psicólogos do trabalho, como o alemão Heinz Leymann, precursor desse estudo na década de 1980 e que popularizou o conceito de mobbing, como uma “deliberada degradação das condições de trabalho através de comunicações não éticas e abusivas, que se repetem ao longo do tempo”.

O reconhecimento do mobbing com uma nova causa de mal-estar e adoecimento no trabalho tem mobilizado pesquisadores da área de saúde no trabalho. Em estudo intitulado: “MOBBING (Assédio Psicológico) NO TRABALHO: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional”, as psicólogas Liliana Guimarães e Adriana Rimoli, destacam que nos novos modelos de análise da violência no ambiente de trabalho propostas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, tem-se dado significativa importância aos atos de amedrontamento, intimidação ou assédio, não como violência que comporte unicamente fatores pessoais, mas, como resultante de uma combinação de causas relativas às pessoas, ao meio ambiente, ao ambiente de trabalho e às condições organizacionais e contratuais do trabalho. Nesta contextualização é que focamos a nossa preocupação nesta ACP. (grifo no original).

2. Adiante, ainda a peça inicial do Douto Ministério Público do Trabalho:

No caso investigado em Brasília, que nos impulsionou à iniciativa da propositura da ação, os subordinados que não eram vítimas diretas, testemunharam e observaram episódios de assédio, situação que, segundo os mesmos estudos referidos nos trabalhos acima citados, afeta, da mesma forma as pessoas, pois, “o fato de alguém ser testemunha do assédio é um predito bastante significativo do estresse geral (Vartia, 2001)”. E os depoimentos colhidos demonstram que o ataque da assediadora era dirigido a todos os subordinados que ostentavam condições técnicas compatíveis com as dela.

Por isso é que o assédio moral não pode ser visto sob um prisma estritamente individual, pois ele envolve uma estratégia de manipulações e mecanismos que repercutem nas condições contratuais e de organização da empresa.

Assim é que o assédio pode ser ascendente, horizontal e descendente (situação mais habitual), e envolve um processo de fases que acaba por revelar, de alguma forma, a intervenção da empresa. E isto, segundo Leymann, se dá da seguinte forma:

1ª fase: fase de conflito – conflitos interpessoais que se estigmatizam, produzindo um ponto de inflexão nas relações e constituindo o ponto de partida de uma escalada de enfrentamentos;

2ª fase: fase do mobbing ou estigmatização - o assediador põe em prática a estratégia de humilhação de sua vítima, utilizando-se para isso, sistematicamente e durante um tempo prolongado, de comportamentos perversos, cujo objetivo é ridicularizar e isolar. Essa fase é de grande duração e serve para estigmatizar a vítima com o consentimento e inclusive com a colaboração ativa ou passiva do meio;

3ª fase: fase da intervenção da empresa - a direção da empresa toma conhecimento do conflito, caso não se trate de uma estratégia empresarial pré-concebida, na qual a origem do problema estaria na própria empresa. Duas formas de atuação podem ser postas em prática:

1ª solução - Solução positiva do conflito: Em uma pequena parte dos casos, a direção da empresa, ao tomar conhecimento do problema, realiza investigação exaustiva do mesmo e decide que o trabalhador ou o assediador seja transferido de seu posto de trabalho, descobre a estratégia de humilhação utilizada e articula mecanismos para que a mesma não volte a acontecer, punindo, neste caso, o assediador;

2ª - Solução negativa do conflito: Normalmente e sem ter conhecimento exaustivo do caso, devido à sua nula ou escassa investigação, a direção somente encara a vítima como um problema a ser combatido. Desta maneira, a direção da empresa soma-se ao meio que assedia ativa ou passivamente;

4ª fase: fase da marginalização ou exclusão da vida laboral - Esta última fase se encerra com a vítima abandonando seu emprego, muito provavelmente depois de haver passado por vários e prolongados períodos de licença. (...)

3. A mesma exordial do Ministério Público do Trabalho continua —

As respostas do Banco a tal situação é a de que não pode se comprometer a que não ocorram atitudes infratoras aos seus normativos, já que conta com um universo de quase cem mil empregados. Esquece-se, no entanto, da responsabilidade civil objetiva que lhe comete o art.932, III, do Código Civil e de que, conforme observa Cláudio Luiz Bueno Godoy,

“Essa responsabilidade se dá não só quando o empregado ou preposto age no desempenho de suas funções como, mais amplamente, também quando age em razão dela, por causa de sua atribuição, isto é, quando sua função de alguma forma facilite a prática do ilícito”

Por isso, ao Ministério Público do Trabalho cumpre a provocação do Judiciário nessa demanda coletiva, como uma iniciativa de ações concomitantes de intervenções para que essa espécie de dano não continue avançando na organização da empresa. O enfrentamento do problema em nível global e sistêmico envolve esforços e ações judiciais como esta.

Enquanto o Banco do Brasil sustenta estar combatendo o assédio apenas com normativos internos e um serviço de ouvidoria interna (que, pontue-se, não serve aos seus propósitos) a realidade verificada é que o empenho organizacional não tem-se dirigido efetivamente a eliminação do problema mobbing no BB. Ao contrário, os dados revelam que o assédio moral no Banco do Brasil é um problema sistêmico e organizacional.

Evidente que essa situação deve ser combatida com medidas de segurança efetivas, pois, como ressaltado na conclusão da pesquisa a que nos referimos sobre mobbing no ambiente de trabalho, além dos custos humanos, econômicos e pessoais, perdem todos com uma menor eficiência e produtividade, e, especialmente, com a perda do prestígio de uma sociedade de economia mista federal, vocacionada, como já ressaltado, a figurar como instrumento de ação do Estado em busca da realização do interesse público.

4. ALICE MONTEIRO DE BARROS⁴ destaca, citando Heinz Leymann:

“Assédio moral é a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma

⁴ Curso de Direito do Trabalho - 2ª edição - São Paulo - LTr - 2006.

sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

5. A Justiça do Trabalho desenvolveu e aprimorou o debate sobre o assédio moral, sempre na perspectiva da prestação jurisdicional, particularmente a partir da promulgação da Constituição Federal e do destaque dado à dignidade da pessoa humana, fundamento da República.
6. A ementa abaixo transcrita, originada de recurso apreciado pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, traz posicionamento doutrinário sobre o tema, tratando-o da seguinte forma:

DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO - DEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA - *Constitui assédio moral a tortura psicológica atual e continuada a que é submetido o funcionário, consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de funcionários do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente. Tem por objetivo, via de regra, tornar insuportável o ambiente laboral, obrigando o trabalhador a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do vínculo empregatício. O "mobbing" caracteriza-se pela prática atual e freqüente de atos de violência contra a pessoa do funcionário, dos quais participam, necessariamente, o ofensor, o ofendido e espectadores (grupo de funcionários), uma vez que tem por finalidade promover a humilhação, o constrangimento perante os demais colegas de trabalho. Marie-France Hirigoyen define o psicoterror como sendo "toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho"* (in "assédio moral a violência perversa do cotidiano"). in casu, ficaram comprovados, à saciedade, a humilhação e o constrangimento a que era submetido, rotineiramente, o funcionário, na presença dos demais colegas de trabalho, por ato do superior hierárquico, por não ter atingido a meta de produção, consubstanciados na atribuição da pecha de "irresponsável", "incompetente", "fracassado", dentre outros. Cabível, destarte, a indenização por danos morais. Recurso ordinário improvido, no particular (TRT 6ª Reg., Proc. Nº 00340-2004-005-06-00-1, 1ª T., Rel. Juiz Valdir José Silva de Carvalho - DOEPE 04.02.2005).(grifo nosso)

7. Sobre a tipificação do comportamento enquadrado como caracterizador do assédio moral, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), expendeu informe, no ano de 2002, onde lista alguns atos que se configuram assédio moral, quais sejam: medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou

pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; e controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

8. O também magistrado Cláudio Armando Couce de Menezes em artigo intitulado Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos explicita que o ato de assédio se caracteriza em submeter alguém sem trégua, a ataques repetidos, requerendo a continuidade do comportamento, que pode se constituir em insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas e piadas.
9. Demonstra-se, portanto, evidente o assédio moral coletivo, de abrangência nacional, que está vitimando toda a comunidade de advogados do Banco do Brasil, à exceção daqueles que constituem o grupo absolutamente pessoal do atual Diretor Jurídico do BB. É a agressão a valores metaindividuais, socialmente relevantes, cuja ofensa atinge a esfera moral dos advogados do Banco-Réu, causando-lhes sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia, humilhação, dor, comprometendo o bem estar de suas famílias, cônjuges, filhos, pais, amigos, parafraseando João Carlos Teixeira in Dano Moral Coletivo na Relação de Emprego.

3.3.1. DO DANO MORAL COLETIVO

1. Dano moral coletivo é a injusta violação a direitos ou valores extrapatrimoniais de uma coletividade e se coaduna com uma visão mais socializante do direito, pois amplia o conceito original de dano moral individual.
2. Eis o ensinamento de Carlos Alberto Bittar Filho —

Dano Moral Coletivo é a injusta lesão de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, por presunção ou fato de que o patrimônio valorativo de uma comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura em seu aspecto imaterial.

3. Continua o Doutrinador, op. citada:

(...) dessas definições exsurgem os fios mais importantes na composição do tecido da coletividade: os valores. Resultam eles, em última instância, da amplificação, por assim dizer, dos valores dos indivíduos componentes da coletividade. Assim como cada indivíduo tem sua carga de valores, também a comunidade, por ser um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética. Mas é essencial que se assevere que a citada amplificação desatrela os valores coletivos das pessoas integrantes da comunidade quando individualmente consideradas. Os valores coletivos, pois, dizem respeito à comunidade como um todo, independentemente de suas partes.

4. Nessa ordem de idéias, importa ressaltar que o legislador constituinte insculpiu no Título I da Constituição Federal os princípios e objetivos fundamentais, para a formação do País que o povo brasileiro deseja.

Ganharam destaque os Direitos e Garantias Fundamentais, especialmente os direitos individuais e coletivos, considerados de grande relevância.

5. Afrontar esses direitos, cuja existência no texto constitucional significa grande conquista para o povo brasileiro, repercute não somente no direito dos trabalhadores, individualmente considerados, que tiveram seus direitos violados diretamente pela conduta ilegal do advogado Joaquim Portes, Diretor Jurídico do Banco-Réu, mas sobre todos os amedrontados funcionários do Banco lotados na Diretoria Jurídica em todo o território nacional. Isso sem considerar que, sendo o advogado pessoa essencial à Justiça, a teor do que dispõe o art. 133 da CF, a afronta adquire relevância imponderável atingindo diretamente as bases do estado de direito. É esperado que os demais funcionários do Banco do Brasil sintam-se mais ameaçados, na medida em que os advogados do próprio Banco são persistente e publicamente ameaçados, coagidos a não defenderem seus direitos e a ignorarem a afronta dos direitos dos próprios colegas.

3.3.2. DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO

1. Havendo lesão dos direitos coletivos (em sentido amplo), a indenização por dano moral coletivo constitui meio próprio e capaz de fazer cessá-la.
2. A reparação aqui buscada tem função preventivo-pedagógica e não apenas punitiva, consoante entendimento de hodierna jurisprudência, com autorização da doutrina especializada.
3. A legislação processual acompanha a posição ilustrada, pois apresenta instrumentos adequados à defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, comportando, também, a reparação de danos morais, nos termos do art. 1, IV da Lei 7.347/85, artigos 5º, V e X da Constituição Federal, combinado com o art. 6º, incisos VI e VII da Lei 8.078/90.
4. Vale citar que o novel conceito de reparação de dano moral coletivo, aqui aludido, tem origem na teoria dos danos coletivos que, segundo Caio Mário da Silva Pereira, in Responsabilidade Civil, Ed. Forense, 1991 “podem revestir formas ou expressões variadas: dano a toda uma coletividade, ou aos indivíduos integrantes de uma comunidade, ou danos causados a uma pessoa jurídica, com reflexo nos seus membros e componentes”.
5. 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, Art. 2º, parágrafo único do CDC e da Lei de Ação Civil Pública.
6. Em argumentação sólida, o Ministério Público do Trabalho da 10ª Região assim fundamentou o seu pedido na ACP 500-2008-007-10-00-7:

“Nessa perspectiva, pois, todas as lesões a direito extrapatrimonial, também, portanto, as que transcendem à esfera pessoal transgredindo valores coletivos, de toda a sociedade, ensejam a reparação devida como imperativo da teoria da responsabilidade civil”.

(...)“Assim é que os valores reconhecidos por toda a sociedade como relevantes, de natureza extrapatrimonial, representam, no dizer de Carlos Alberto Bittar Filho, citado por Xisto Tiago de Medeiros Neto, os fios mais importantes na composição do tecido da coletividade, pois que:

‘assim como cada indivíduo tem sua carga de valores, também a comunidade, por ser um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética..Assim como cada um goza de reputação e respeito no meio em que vive, também a comunidade – agrupamento de pessoas e, portanto, de núcleos de valores – deve ser respeitada nas suas relações com coletividades outras, ou com indivíduos, ou como pessoas jurídicas (honra objetiva); assim como cada homem tem estima de si próprio, também a coletividade apresenta a sua auto-estima’

E citando Gabriel A. Stiglitz, pontifica Xisto Tiago que os danos morais coletivos devem ser indenizados na medida em que produzam verdadeiros sofrimentos, incômodos ou alterações ponderáveis na ordem extrapatrimonial e, portanto, nas inevitáveis seqüelas psíquicas e espirituais que sobrevenham dessas agressões, porquanto, como explicitado pelo jurista argentino:

‘A disciplina da responsabilidade civil deve direcionar-se prioritariamente para a prevenção e cessação dos prejuízos coletivos, em uma atitude dinâmica, de acordo com o imperativo de eficácia do direito e guiada pelo propósito último – sustentado em princípios de justiça e solidariedade social – de manter a coletividade a salvo de padecimentos, intranqüilidades e angústias generalizadas, resultantes de uma atividade ou conduta desestabilizadora da pacífica convivência comunitária (...)’.

6. É, por isso, cabível reparação pelo infrator dos interesses metaindividuais pelo dano potencial e direto a que deu causa. De se notar que a reparação pelas lesões a interesses difusos e que afetam toda a sociedade não se confundem com as eventuais reparações individuais que eventualmente venham a ser impostas aos réus, por terem previsões legais distintas (arts. 103 e 104 da Lei 8.078/90). A reparação pelo dano à sociedade é devida não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas, também, por já ter ocorrido a transgressão ao Ordenamento Jurídico.

7. A jurisprudência é uníssona —

DANO MORAL COLETIVO – POSSIBILIDADE - Uma vez configurado que a ré violou direito transindividual de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, higiene e meio-ambiente do trabalho e do trabalhador, é devida a indenização por dano moral coletivo, pois tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando grandes prejuízos à sociedade (RO nº 5309/2002 - 1ª Turma-TRT 1ª Turma, origem VT de Marabá, julgado em 17.12.2002, DOEPA de 19.12.2002 Relator Juiz Convocado Luis José de Jesus Ribeiro).

REVISTA INTIMA - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - A dignidade humana não pode ser suprimida sob pretexto de mera desconfiança de generalizada ameaça ao patrimônio do empregador. Sendo a vida o principal bem humano, a honra lhe segue imediatamente em importância, situando-se acima do patrimônio na escala dos valores. Daí não pode o empresário, sob pretexto hipotético de ter o seu patrimônio sob ameaça, agredir a honra e a intimidade de seus empregados. **A lesão genérica à coletividade de**

trabalhadores impõe reparo e a ação civil pública é o instrumento adequado a sua correção (TRT 1ª Região. RO 20.492/01 – AC 7ª T., julgado em 2.10.02 - Rel. Juiz Guilbert Vieira Peixoto). (grifo nosso)

8. A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região (PR), em votação unânime, negou provimento ao Recurso Ordinário 98905-2004-007-09-00-9, interposto por banco privado condenado em Ação Civil Pública, a pagar indenização de R\$500 mil por dano moral coletivo, confirmando a sentença da 7ª VT de Curitiba, ajuizada pelo Ministério Público da 9ª Região. A decisão, de abrangência nacional tal qual a que ora se requer, baseia-se na aplicação do art.103 do Código do Consumidor. Segundo o voto do Relator, Juiz Rubens Eduardo Tiemann:

Entendimento contrário inibiria o objetivo principal do processo coletivo, voltado a proteger amplo número de pessoas que se enquadram ou venham a se enquadrar na situação subjudice, contribuindo para a realização do inegável interesse social envolvido pela lesão em massa, de forma a evitar a multiplicação de demandas individuais.

9. Adiante, diz o MM. Juiz:

Considerando a relevância desses bens e amplitude coletiva das práticas ilícitas pelo empregador, é clara a lesão a interesses transindividuais pertencentes à coletividade dos trabalhadores, ultrapassando os interesses meramente individuais das pessoas lesadas. (...). O dano moral se caracteriza também pela ofensa a outro valor caro à personalidade humana (honra subjetiva) dos trabalhadores, qual seja, a íntima expectativa de lealdade e tratamento justo pela dedicação devotada ao trabalho. Para o Relator, não se pode desconsiderar o sentimento de menosprezo dos trabalhadores (...) que se vêem descartados por não mais servirem aos interesses do empregador, (...).

10. Severa condenação foi imposta à Companhia Brasileira de Bebidas, AmBev, pelo TRT da 21ª Região, por meio do Acórdão 6145 RO 01034-2005-001-21-006, origem 1ª VT de Natal – RN, decorrente de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, que merece ser amplamente citado, dado o brilhantismo do seu fundamento, no que diz respeito à defesa dos interesses coletivos:

Ainda tratando da interpretação do artigo 83, III, da Lei Complementar nº 0075/1993, a recorrente diz que a legitimidade ali conferida diz respeito tão-somente à defesa de interesses coletivos, quando respeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; aponta que a matéria ora tratada diz respeito a direitos individuais homogêneos e que, em relação aos direitos sociais, a indicação do artigo 6º, da Constituição Federal, é taxativa, o que não se traduz na hipótese dos autos.

Em primeiro lugar, há que se ressaltar que a Ação Civil Pública, quando ajuizada perante a Justiça do Trabalho, visa coibir a prática de ilícito constatado no campo das relações de trabalho e tem como característica a busca pela observância das normas jurídicas vigentes, presumidamente descumpridas, de modo a garantir a preservação da ordem jurídica, quando violados direitos sociais constitucionalmente garantidos.

No dizer de Hugo Nigro Mazzilli, na noção mais abrangente de interesse público, estão incluídos os interesses da coletividade,

como um todo, os interesses sociais e individuais indisponíveis, os interesses coletivos e os interesses difusos. Desta assertiva, pode-se se concluir que o interesse público, embora de forma reflexa, atinge toda a sociedade, abrangendo, portanto, o interesse coletivo e até o interesse individual indisponível.

Sobre a discussão da defesa de direitos coletivos e defesa coletiva de direito, é relevante apontar que os dois conceitos não se confundem, uma vez que defesa de direitos coletivos diz respeito a direito transindividual e indivisível, que pode ser difuso ou coletivo e a defesa coletiva é destinada aos direitos individuais homogêneos, que são, na verdade, direitos subjetivos individuais, divisíveis e integrados ao patrimônio de titulares certos, que sobre eles exercem, com exclusividade, o poder de disposição e somente em casos excepcionais, expressamente previstos em lei, é admitida a defesa desses direitos por pessoa diversa que não seja seu próprio titular.

Há que se ressaltar, ainda, algumas distinções entre direitos difusos e coletivos e direitos individuais homogêneos, que foram muito bem delimitadas pelo processualista e ministro Teori Albino Zavascki.

No campo subjetivo, o direito difuso se caracteriza pela indeterminação absoluta dos titulares, uma vez que a ligação entre eles decorre de mera circunstância de fato, como morar na mesma cidade; nos direitos coletivos a indeterminação dos seus titulares é relativa, já que a ligação decorre de uma relação jurídica, citando-se exemplificativamente os membros de uma determinada categoria profissional, como os advogados; já os titulares dos direitos individuais são perfeitamente identificáveis e a relação que existe entre eles diz respeito ao objeto do direito, uma vez que são sujeitos de direitos com "origem comum".

No campo objetivo, observa-se que os direitos difusos e os direitos coletivos não podem ser satisfeitos nem lesados senão em relação a todos os possíveis titulares, haja vista que são indivisíveis, ao passo que os direitos individuais homogêneos podem ser satisfeitos ou lesados de forma diferenciada e individualizada, em relação a um ou alguns titulares sem afetar os demais, dada a sua divisibilidade, o que atinge diretamente a discussão acerca da legitimidade do autor para a propositura da Ação Civil Pública na defesa de interesses individuais homogêneos".

11. E continua o Acórdão:

Demais disso, não se pode olvidar da inovação trazida com o Código de Defesa do Consumidor, ao estabelecer, no artigo 81, a possibilidade de defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas a ser exercida em Juízo individualmente, ou a título coletivo, com explicitação dos casos que envolvam interesses ou direitos difusos, especificamente os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; interesses ou direitos coletivos, consistentes naqueles transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base; além disto, trata dos interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum."

12. Por todo exposto na presente peça processual, é que se requer seja arbitrado, por esse Juízo, valor de reparação devida à sociedade que ofereça caráter pedagógico a fim de que o Banco do Brasil, por fim, se

sensibilize e deixe de negligenciar as práticas assediadoras perpetradas pelo atual Diretor Jurídico.

4. DOS REQUISITOS PARA A CONCESSÃO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

1. Frente a todo o exposto, imprescindível o remédio judicial efetivo que impeça a continuidade das lesões levadas a efeito aqui expostas.
2. Demonstrou-se que o REGULAMENTO INTERNO do Banco do Brasil, ou seja, seu "LIC", permite o descomissionamento apenas em hipóteses expressamente lá previstas, e apuráveis mediante inquérito administrativo. Nos casos narrados, não houve incidência de quaisquer das hipóteses previstas no LIC, assim como não houve inquérito administrativo para apuração.
3. O *periculum in mora* é evidente: o salário um crédito alimentar. Havendo perda mensal significativa para todos aqueles funcionários prejudicados, haverá um prejuízo irreparável, uma vez que se trata de redução de salário. Já a **verossimilhança das alegações** está comprovada no próprio normativo empresarial (Livro de Instruções Circulares – LIC), Livro 505, Capítulo 0011, Título 00002, Subtítulo 0300, Versão 003, item 57 (doc. 5), **prevendo as únicas situações em que seria possível ocorrer o descomissionamento, *verbis*:**

57. A dispensa da comissão ocorre quando o funcionário:

- a) está lotado em dependência que sofre redução no quadro de comissionados ou que é desativada;
- b) apresenta desempenho insatisfatório, desde que registrado em GDP com ciclo avaliatório concluído;
- c) apresenta conduta incompatível com o cargo;
- d) sofre as seguintes penalidades:
 - I – repreensão;
 - II - advertência;
 - III - censura;
 - IV – suspensão;
- e) utiliza:
 - I - licença-saúde ou licença-saúde por acidente de trabalho, observado o LIC 505.17.14.202;
 - II- licença-interesse: a partir da utilização dos saldos de férias, licença-prêmio, folgas e abonos;
 - III- licença para acompanhar cônjuge, a partir de 91 dias contínuos;
 - IV- licença para assistir pessoa enferma da família, a partir de 181 dias contínuos;
- f) está em movimentação transitória no interesse próprio, a partir de 91 dias contínuos;
- g) solicita por meio de requerimento.

4. Portanto, o próprio Réu impôs a si uma vedação que prevalece sobre o disposto no parágrafo único do art. 468, da CLT.

5. A gravidade da conduta ilícita combatida e os efeitos nocivos que dela decorrem para a ordem jurídica trabalhista, e que se fazem sentir, tornam imperiosa a concessão de medida liminar que suspenda até o julgamento final da causa qualquer conduta por parte do Diretor Jurídico que importe em prejuízo à coletividade.
6. A fumaça do bom direito advém, também, da flagrante ofensa perpetrada pelo Réu aos diversos dispositivos constitucionais, infraconstitucionais e dos normativos empresariais invocados, além do desrespeito ao livre exercício do direito de ação pelos seus funcionários.
7. É certo que a violação dos direitos de personalidade, oponíveis *erga omnes* configura descumprimento da obrigação legal de não fazer, dando ensejo a sanções previstas no art. 12 do Código Civil, por meio de uma tutela que faça cessar a ameaça ou a lesão grave e outra para a reclamação por perdas e danos.
8. Por essa razão, mostra-se juridicamente possível a concessão de liminar em obrigação de fazer, nos termos do art. 461 do CPC, qual seja cessar a prática do ilícito e a uma tutela ressarcitória para reparar o dano moral coletivo já experimentado pelos funcionários do Banco do Brasil.
9. Com fulcro nos arts. 11 e 21, da Lei 7347/85, combinado com os artigos 83 e 84 do Código de Defesa do Consumidor, se requer a concessão de tutela inibitória para que o Banco do Brasil não ofenda, não permita, não tolere e não submeta seus funcionários, lotados na Diretoria Jurídica, ou que estão sob comando diretivo do seu Diretor Jurídico, a situações que constituam ou que possam constituir em assédio moral, causador de dano à personalidade, à dignidade, à intimidade ou à integridade física ou mental, garantindo-lhes tratamento digno consoante diretriz expressa no art. 1º, inc. III da Constituição Federal.
10. De outro modo, mostra-se também cabível a concessão de mandado liminar, nos termos do art. 12 da Lei da ACP, sem justificativa prévia, diante do flagrante ilícito cometido pelo Banco-Réu, por meio do seu Diretor Jurídico. A prova do bom direito restou suficientemente demonstrada nos tópicos anteriores, aliado aos documentos acostados à exordial, que comprovam as ofensas perpetradas às garantias constitucionais mencionadas, além da prática do assédio moral configurado.
11. Ademais, é flagrante, conforme exaustivamente demonstrado, que o Banco-Réu, mesmo diante de seguidas condenações judiciais, tem persistido na prática de descomissionar, despedir ou de alguma forma perseguir e punir seus funcionários, mesmo aqueles que ousam recorrer à sagrada garantia constitucional de acesso à justiça, consagrado no art. 5º, inciso XXXV da Carta Magna.
12. Resta demonstrado, pois, o perigo de ineficácia da sentença que venha ao final deferir o pedido do autor, bem como a plausibilidade do direito invocado, que presentes, determinam a necessidade da tutela pretendida e a inexorabilidade da sua concessão.

13. O perigo da demora na entrega da prestação jurisdicional exsurge da possibilidade real da imposição de constrangimentos ilegais pela Diretoria Jurídica a todos os seus advogados e funcionários da área administrativa que se encontrem em situação similar e que foram dispensados por discriminação, abuso ou constrangimentos ilegais, desatendendo aos requisitos previstos nas instruções internas e ao disposto na Súmula 372 do E. TST.

5. DOS PEDIDOS

Em razão do exposto, da gravidade dos fatos narrados e das terríveis consequências impostas às vítimas, requer —

5.1. DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA JURISDICIONAL

1. Sejam de imediato decretados nulos todos os descomissionamentos ocorridos na diretoria jurídica do Banco do Brasil (Ajuress e NUJURs), que tenham sido realizadas sem a observância do disposto no Livro de Instruções Circulares – LIC, Livro 505, Capítulo 0011, Título 00002, Subtítulo 0300, Versão 003, item 57 (doc. 5), determinando-se, em consequência, o retorno ao *status quo ante* em todos os seus efeitos, como se tais atos nunca tivessem existido.
2. Em consequência, requer a decretação de nulidade dos atos de descomissionamento mencionados no item 2.11.4, parágrafos 1 a 8; com base nos fundamentos exarados no item 3.2.1, parágrafos 1 a 12; concernente ao Pedido de Tutela Antecipada de que trata o item 4, parágrafos 1 a 11, relativos aos funcionários Hortência Maria de Medeiros e Silva e Leonardo Gauland de Magalhães Bortoluzzi, porque contrários às instruções do Banco, injustos, desmotivados, unilaterais, e ilegais, com a consequente anotação em suas fés de ofício (sistema ARH do Banco), no prazo de 24 horas, da reintegração nos cargos e respectivas funções de Gerente de Divisão Jurídica da Consultoria Jurídica Adjunta de Direito Administrativo e Ambiental – ADMAF e Gerente de Divisão Jurídica da Consultoria Jurídica Adjunta de Direito do Trabalho Consultivo – ADTRA (antiga ADTRES), respectivamente, ambos na Diretoria Jurídica do Banco do Brasil em Brasília, retornando-se ao “*status quo ante*” como se nunca houvessem sido afastados, descomissionados ou de qualquer outra forma desviados das funções que exerciam na Instituição anteriormente aos fatos relatados, sob pena de multa, no importe de R\$10.000,00 para cada funcionário por dia de descumprimento, revertidas em benefício deles; assim não entendendo V.Exa, requer seja determinada a suspensão, sem quaisquer efeitos, daqueles atos, mantendo-se, pois, o *status quo ante*.
3. Em consequência, ainda, determinar ao Banco do Brasil que não efetive, não realize e não promova a anotação em fé de ofício do descomissionamento da funcionária, advogada lotada na AJURE-RJ, Regina Carvalho Silva, mantendo-a na comissão de Gerente de Área (antigo cargo de Chefe Adjunta), inibindo a

materialização da ameaça que lhe foi perpetrada pelo Chefe da AJURE-RJ, Dr. Gilmar Geraldo Barbosa Carneiro, como *longa manus* do Diretor Jurídico, pelos motivos já alinhados, decorrentes da aplicação das normas da empresa que impedem o descomissionamento *ad nutum*.

4. Preservar as dotações e funções (doc. 24) historicamente utilizadas nas respectivas Divisões Jurídicas, adotadas até a nomeação da advogada Áurea Farias Martins para o Cargo de Gerente Executivo Jurídico (18.6.2009), como forma de evitar retaliações com a diminuição de quadro e o objetivo espúrio de sobrecarregar os substituídos, que tinham a seguinte conformação: ADMAF com 2 Assessores Jurídicos Seniores e 2 Assessores Jurídicos Pleno e a ADTRA Consultiva (Antiga ADTRES) com 3 Assessores Jurídicos Seniores e 3 Assessores Jurídicos Pleno, em caráter definitivo, sob pena de multa, no importe de R\$10.000,00 por dia de descumprimento, revertidas aos funcionários.
5. Requer seja determinada a aplicação do enunciado da Súmula 372-I, do Colendo TST, em todos os demais casos de descomissionamento não contemplados no pedido anterior, desde que preenchidos os seus requisitos, determinando-se, portanto, a manutenção dos salários e benefícios mais altos existentes anteriormente aos referidos rebaixamentos ou descomissionamentos.
6. Em consequência da aplicação da Súmula 372-I, requer a manutenção do pagamento que percebiam como Assessor Jurídico Máster (RO-4), o advogado Rayson Ribeiro Garcia e a Assessora Plena (RO-8), Olândia Altina de Barcelos desde a data em que foram rebaixados de seus cargos ou que tiveram perda de remuneração.
7. Determinar que o reclamado não promova transferências de local de trabalho, descomissionamentos e despedidas contrárias as instruções internas ou de quaisquer outras medidas de coação e assédio moral no âmbito do Jurídico do Banco, sob pena de multa, no importe de R\$10.000,00 para cada funcionário por dia de descumprimento.
8. Determinar que o reclamado se abstenha de praticar contra os funcionários do Banco do Brasil lotados na Diretoria Jurídica qualquer ato de discriminação, de retaliação, de coação, de autoritarismo, de assédio moral, de violação do estatuto da OAB, de violação às garantias contratuais, legais e constitucionais, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00.

5.2. DA CITAÇÃO E INTIMAÇÃO PARA EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

1. Requer a citação do Réu para, querendo e no prazo, contestar a presente, sob pena de revelia e confissão.
2. Requer seja, no mesmo instrumento citatório, intimado o Banco do Brasil, na forma do artigo 355 e sob as cominações do artigo 359 do CPC, a exhibir e juntar aos presentes autos –

a) as Notas Técnicas que ensejaram os descomissionamentos, rebaixamentos de cargo e transferências prejudiciais aqui mencionadas;

b) cópias das denúncias e reclamações, ou sua redução a termo, quando por telefone, efetuadas junto à Ouvidoria Interna ou à Auditoria Interna, contra os atos praticados pelo Diretor Jurídico e demais componentes da cúpula da Diretoria Jurídica do Banco do Brasil, bem como os resultados dos procedimentos adotados;

c) os resultados das pesquisas de satisfação interna de toda a Diretoria Jurídica (Ajures e NUJURs), desde a posse do advogado Joaquim Portes como chefe da AJURE SP e até o presente momento, a fim de comprovar que a partir de sua gestão houve uma insatisfação dos demais órgãos do Banco com o atendimento que lhes presta a Diretoria Jurídica, como fruto do clima de terror que afeta o rendimento dos funcionários que estão sob seu poder hierárquico.

5.3. DO MÉRITO E DEMAIS PEDIDOS

1. Requer a condenação do Banco do Brasil a não permitir, não tolerar e não submeter seus funcionários, por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, especialmente o seu Diretor Jurídico, Dr. Joaquim Portes de Cerqueira César, a situações que evidenciem assédio moral, causador de dano à personalidade, à dignidade, à intimidade, ou à integridade física ou mental dos seus funcionários, garantindo-lhes tratamento digno, consoante a diretriz expressa no artigo 1º, inciso III da CF.
2. Com base no art. 3º, da Lei nº 7.347/85, seja o Banco do Brasil condenado ao pagamento de uma indenização em valor a ser arbitrado por esse Juízo, como reparação devida à sociedade, que ofereça caráter pedagógico a fim de que o Banco do Brasil, por fim, se sensibilize e deixe de negligenciar as práticas assediadoras perpetradas na Diretoria Jurídica.
3. Seja ratificada a antecipação de tutela anteriormente requerida, para decretar-se a nulidade de todos os descomissionamentos e rebaixamentos levados a efeito sem que observado o Livro de Instruções Circulares – LIC, Livro 505, Capítulo 0011, Título 00002, Subtítulo 0300, Versão 003, item 57 (doc. 5); em consequência, determinar a reintegração dos funcionários Hortência Maria de Medeiros e Leonardo Gauland de Magalhães Bortoluzzi, nos cargos comissionados de Gerente de Divisão Jurídica da Consultoria Jurídica Adjunta de Direito Administrativo e Ambiental – ADMAF e Gerente de Divisão Jurídica da Consultoria Jurídica Adjunta de Direito do Trabalho Consultivo – ADTRA (antiga ADTRES), respectivamente, ambos na Diretoria Jurídica do Banco do Brasil em Brasília, inclusive com a anotação em suas fês-de-ofício (sistema ARH do Banco) e demais documentos oficiais, sob pena de multa, no importe de R\$10.000,00 para cada funcionário por dia de descumprimento, revertidas em benefício deles, determinando-se, pois, o retorno ao *status quo ante* aos fatos narrados.

4. Seja decretada a nulidade de descomissionamentos, e em consequência, determinado o retorno ao *status quo ante* de todos aqueles funcionários da área jurídica que tenham sido descomissionados durante o período de suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento de salários e todos os consectários devidamente corrigidos.

5. Seja condenado o Banco-réu:

a) a preservar as dotações historicamente utilizadas nas respectivas Divisões Jurídicas, adotadas até a nomeação da advogada Áurea Farias Martins para o Cargo de Gerente Executivo Jurídico, como forma de evitar retaliações com a diminuição de quadro e o objetivo espúrio de sobrecarregar os substituídos, que tinham a seguinte conformação: ADMAF com 2 Assessores Jurídicos Seniores e 2 Assessores Jurídicos Pleno e a ADTRA Consultiva com 3 Assessores Jurídicos Seniores e 3 Assessores Jurídicos Pleno, em caráter definitivo, salvo se houver justificado interesse administrativo aprovado pelo Conselho Diretor, conforme previsto no Estatuto Social da Empresa-Ré, e desde que não consubstancie novamente assédio moral, sob pena de multa, no importe de R\$10.000,00 por dia de descumprimento, revertidas aos funcionários;

b) a pagar aos funcionários Olândia Altina de Barcelos (vide item 2.11.1, parágrafos 1 a 5) e Rayson Ribeiro Garcia (vide item 2.11.2, parágrafos 1 a 5), ambos em exercício de função comissionada há mais de 10 anos, a remuneração integral que percebiam como Assessor Jurídico Máster (RO-4) e Assessora Plena (RO-8), respectivamente, em atenção aos preceitos da Súmula 372 do TST, desde a data em foram rebaixados de seus cargos; aplicando-se o mesmo entendimento a qualquer funcionário empregado do Banco do Brasil que tenha sido descomissionado na Diretoria Jurídica e que esteja sob a mesma proteção da Súmula;

c) a não promover transferências de local de trabalho, descomissionamentos *ad nutum* e despedidas imotivadas porque contrárias às instruções internas ou quaisquer outras medidas de coação e assédio moral no âmbito do Jurídico do Banco, contra qualquer funcionário que esteja lotado na Diretoria Jurídica, ou que esteja em situação transitória de lotação em decorrência dos atos cometidos por qualquer administrador do Réu, sem amparo na Lei ou nas normas empresariais, sob pena de multa, no importe de R\$10.000,00 por dia de descumprimento, revertidas aos funcionários;

d) a determinar que o Banco do Brasil mantenha o *status quo ante* a **novembro de 2008**, relativo aos dirigentes da ASABB particularmente no que se refere à manutenção de remuneração e inexistência de frequência e assinatura de ponto, conforme narrado no item 2.7, parágrafos 1 a 7, condenando o Banco-Réu a efetuar o pagamento da sua remuneração desde que suprimida, com os juros e correção monetária previstos na legislação, fazendo as devidas

anotações como se nunca houvesse sido suspenso o referido pagamento.

6. Em pedido sucessivo, caso entenda Vossa Excelência que é possível ao Banco do Brasil o descomissionamento *ad nutum*, não obstante as disposições contidas em suas normas internas, que seja aplicado, àqueles funcionários comissionados em período igual ou superior a 10 anos os efeitos da Súmula nº 372-1, do TST, mantendo-lhes assim a remuneração bruta recebida no cargo em que foram descomissionados, com reflexos em todas as verbas e vantagens, inclusive contribuição para a Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – PREVI, Participação nos Lucros e Resultados, e o pagamento de um valor equivalente aos honorários de sucumbência rateados pela Associação dos Advogados do Banco do Brasil – ASABB, e respectivas pontuações para promoções e concorrências internas.
7. Protesta pela e requer a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente o depoimento de testemunhas, a serem arroladas, destacando-se que por se tratar de Ação Civil Pública não incide a limitação prevista no art. 821 da CLT, mas, por disposição do art. 19 da Lei de Ação Civil Pública, Lei 7.347/85, aplica-se o Código de Processo Civil, art. 407. Por essa regra processual é admissível a cada parte oferecer no máximo 10 (dez) testemunhas ou três para a prova de cada fato; ainda depoimento pessoal do atual Diretor Jurídico e do Presidente do Banco do Brasil; juntada de novos documentos; perícia técnica.
8. Requer a condenação do Réu ao pagamento de custas, honorários e demais despesas processuais.
9. Requer a intimação do Ministério Público do Trabalho na forma do art. 18, inciso II, alínea h, da Lei Complementar 75/93.
10. Requer a intimação do Ministério Público Federal para que tome conhecimento dos fatos ora narrados, haja vista a prática de improbidade administrativa do Diretor Jurídico da sociedade de economia mista federal, ora Ré, com vistas à condenação pessoal do Sr. Joaquim Portes de Cerqueira César a ressarcir ao Banco do Brasil os danos e prejuízos causados àquela Instituição Financeira, em decorrência dos abusos por ele cometidos, conforme apurado na presente ação, como forma de preservação do patrimônio público.
11. Requer a expedição de notificação ao Tribunal de Contas da União, cumprindo o art. 7º da Lei 7.347/85, para que do mesmo modo tome conhecimento dos fatos ora narrados, haja vista a prática de improbidade administrativa do Diretor Jurídico da sociedade de economia mista federal, ora Ré.

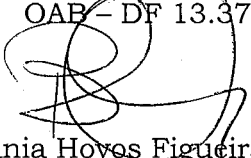
Dá-se à presente causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) para fins fiscais.

Requer que todas as publicações sejam feitas em nome do advogado LUÍS ANTÔNIO CASTAGNA MAIA, OAB-DF 13.377.

Pede deferimento.

Brasília (DF), 29 de setembro de 2009.

Luís Antônio Castagna Maia
OAB - DF 13.377



Betânia Hoyos Figueira Vieira
OAB - DF 20.531