



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0010204-66.2025.5.03.0019**

Relator: Vicente de Paula Maciel Júnior

Tramitação Preferencial
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/08/2025

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

RECORRENTE: PLANALTEC BRASIL ASSISTENCIA TECNICA E SERVICOS LTDA

ADVOGADO: JOICE LUDMILA MACHADO DE SOUZA

ADVOGADO: CLEUSAMAR DOS SANTOS AMARAL

ADVOGADO: JAQUES GOMES DE AMARAL

RECORRENTE: TIAGO VIEIRA SILVA

ADVOGADO: SANDRO PAULO SAGAZ

ADVOGADO: TOME PEREIRA FILHO

RECORRIDO: TIAGO VIEIRA SILVA

ADVOGADO: SANDRO PAULO SAGAZ

ADVOGADO: TOME PEREIRA FILHO

RECORRIDO: PLANALTEC BRASIL ASSISTENCIA TECNICA E SERVICOS LTDA

ADVOGADO: JOICE LUDMILA MACHADO DE SOUZA

ADVOGADO: CLEUSAMAR DOS SANTOS AMARAL

ADVOGADO: JAQUES GOMES DE AMARAL



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO: 0010204-66.2025.5.03.0019 (ROT)

RECORRENTES: TIAGO VIEIRA SILVA

PLANALTEC BRASIL ASSISTÊNCIA TÉCNICA E SERVIÇOS LTDA.

RECORRIDOS: OS MESMOS

RELATOR: DESEMBARGADOR VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM PROL DO EMPREGADOR. ASSÉDIO SEXUAL COMETIDO PELO GERENTE GERAL. Provado nos autos que o Gerente Geral da empresa assediou e importunou sexualmente diversas funcionárias do estabelecimento em que laborava, de forma intimidativa, e se valendo do cargo de Gerente Geral que ocupava causou transtornos no ambiente de trabalho, tensão nas relações sociais e evasão de funcionários em razão de seu comportamento, tudo isso com reflexos, ainda que indiretos, nas demais relações comerciais da empresa em seu ambiente microeconômico de atuação, impõe-se a manutenção da condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais.

RELATÓRIO

O Juízo da 19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela sentença de id. d9218b3, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedente o pedido deduzido.

Recurso ordinário interposto pelo réu (id. 2a01f0d), versando sobre nulidade da r. sentença por cerceamento do direito de defesa, contradita de testemunha e danos morais. Preparo regular (ids. e866436 e dca92fa).

Recurso adesivo interposto pela autora (id. 95dd83f), quanto ao valor dos danos morais e honorários advocatícios.

Contrarrazões recíprocas (ids. 4364a08 e 78f0270).

Dispensada a manifestação prévia do MPT.

É o relatório.

VOTO



ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos interpostos pelas partes, bem como das contrarrazões regularmente apresentadas.

PRELIMINARMENTE**RECURSO DO RECLAMADO****NULIDADE DA SENTENÇA POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA**

O reclamado alega que o Juiz sentenciou com base em documentos que estão sob sigilo, aos quais não teve acesso. Aduz, ainda, que tais documentos não poderiam ser utilizados como meio de prova, porque dizem respeito à "*declarações manuscritas de empregados acerca dos mesmos fatos narrados na inicial e posteriormente à distribuição da ação principal, após a defesa do Recorrente e da Reconvenção ofertada*". Requer a nulidade do processo e da sentença, da contestação a Reconvenção em diante, e a retirada do sigilo dos documentos, com abertura de prazo para manifestação e oitiva de testemunhas para contrapô-los.

Registra-se, inicialmente, que conforme documento sob id. 9571f82, o Juízo de 1º grau concedeu visibilidade ao procurador da reclamada, "*devidamente habilitado nos autos, sobre os documentos sigilosos, mantendo o sigilo*", razão pela qual não há falar em ausência de acesso aos mesmos.

Lado outro, não há falar que os documentos sob id. 2cb743c e seguintes foram juntados em momento processual inoportuno, tendo em vista que eles confrontam a argumentação veiculada na reconvenção, de que a autora se valeu do processo judicial trabalhista para "*perseguir, constranger, punir o ex-empregado/Reclamado em razão deste ter iniciado um empreendimento empresarial que poderia gerar uma concorrência com a Reconvida*" (id. 2bb22a1).

Sem suporte legal a pretensão, portanto, e não vislumbro qualquer cerceio ao direito de defesa parte, tampouco mácula capaz de ensejar a nulidade do processo.

Rejeito.

CONTRADITA DAS TESTEMUNHAS THAYNÁ CAMILA DE OLIVEIRA E RAMON HENRIQUE CUNHA RIBEIRO



O reclamado pugna pelo acolhimento da contradita das testemunhas Thayná Camila de Oliveira e Ramon Henrique Cunha Ribeiro, mas sem razão.

Em audiência, o patrono do ora recorrente arguiu a contradita da testemunha Thayná, sob os argumentos de que possui poder de mando e gestão e por ter sido preposta da autora.

Indagada a testemunha, ela afirmou que é do RH, que a gerência define quem vai ser contratado ou dispensado, que não assina pela empresa e que já foi preposta uma única vez.

Não ficou comprovado que a empregada exerce função de confiança, detendo amplos poderes de mando e gestão, inclusive para admitir, dispensar, fiscalizar e eventualmente aplicar punições a outros colaboradores. O fato de ter sido preposta da autora, em outra ação trabalhista, não tem o condão de levar à pressuposição de que é suspeita ou impedida para depor. Nesse sentido:

"EMENTA: NULIDADE POR CERCEAMENTO DE DEFESA. TESTEMUNHA QUE ATUOU COMO PREPOSTA DA RECLAMADA EM OUTRAS AÇÕES. ACOLHIMENTO DE CONTRADITA. AUSÊNCIA DE SUSPEIÇÃO OU IMPEDIMENTO. A figura do preposto não se confunde com a do representante legal da pessoa jurídica. Como o papel de preposto pode ser exercido por qualquer empregado da empresa que detenha conhecimento dos fatos objeto da demanda judicial, não se pode concluir, só por essa circunstância, sua suspeição ou impedimento. O acolhimento da contradita pelo magistrado com esteio unicamente em tal circunstância, sem qualquer demonstração objetiva da ausência de isenção de ânimo da testemunha, acarreta cerceamento do direito de defesa da ré."(0011677-02.2016.5.03.0020 AP, Sétima Turma, Relator Desembargador Paulo Roberto de Castro, DEJT 08/11/2021).

Quanto à testemunha Ramon, o patrono do reclamado arguiu suspeição dessa testemunha, em razão de ser amiga íntima das Sras Amanda e Thayná, supostas vítima do reclamado.

Indagada, a testemunha afirmou que trabalha no setor financeiro, como analista, que não contrata ou dispensa pessoas, que não assina pela empresa, que é amigo da Sabrina e da Thayná e que foi na casa delas uma vez.

Não obstante a testemunha ter declarado amizade com as funcionárias Sabrina e Thayná, não há comprovação do interesse da depoente em beneficiar a parte autora, que não se confunde com as citadas funcionárias. Ademais, depreende-se dos autos que as supostas condutas do reclamado teriam sido direcionadas à muitas pessoas, extrapolando as referidas.

Nesse contexto, não se vislumbram fundamentos para se acolher as contraditas arguidas pelo réu.

Nada a prover.



MÉRITO**RECURSOS DAS PARTES (MATÉRIA COMUM)****DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. VALOR FIXADO.****RECONVENÇÃO**

O reclamado alega, em síntese, que o processo judicial movido pela ex empregadora visa a persegui-lo, em razão de ter empreendido no mesmo ramo de atividade; que as denúncias juntadas pela autora são apócrifas, que o boletim de ocorrências é um documento unilateral e que nenhuma das supostas assediadas foi ouvida. Pugna pela integral absolvição, ou redução do *quantum* fixado para a reparação moral, além do acolhimento do pedido veiculado em reconvenção, para condenação da autora ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 30.000,00.

Em contrapartida, a autora requer a majoração da indenização por danos morais para o patamar de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

No caso, o Juízo *a quo* condenou o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 50.000,00, em razão da prática de "*comportamentos de cunho sexual*", além de "*controlar interações de subordinadas e agir de maneira invasiva e constrangedora no ambiente laboral*" (id. d9218b3).

Sobre o tema e como cediço, a indenização por danos decorrentes do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito, do prejuízo suportado pelo ofendido e do nexo de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano experimentado, a teor dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

No caso de assédio sexual, é conceituado na doutrina como a prática de incitações sexuais importunas, verbais ou físicas, solicitações sexuais, cujo efeito é prejudicar a vítima, colocando-a em uma situação constrangedora. Dessa forma, há diversas situações passíveis de caracterizá-lo, desde frases ofensivas, situações constrangedoras, a perguntas indiscretas sobre a vida privada bem como comentários sobre aparência.

A propósito, a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho, com início de vigência global em junho de 2021 (ainda em processo de ratificação pelo Brasil), reconhece o direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de assédio e de violência, conceitos definidos nos seguintes termos:

"Artigo 1º



1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(b) o termo 'violência e assédio com base no gênero' significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual."

Por seu turno, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação nº 128, de 15/02/2022, *verbis*:

"Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ nº 27/2021, para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ nº 254/2020 e 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário."

Em cumprimento à referida Recomendação e em se tratando de alegação de assédio sexual contra mulher, deve ser adotado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, cujas diretrizes são definidas pela Resolução CNJ n. 492/2023.

O referido Protocolo institui um "Guia para magistradas e magistrados: a partir de um passo a passo", no qual há destaque para a necessidade de se refletir, nos julgamentos, *"sobre o direito em contexto, tentando pensar sobre como desigualdades estruturais podem afetar a construção de seus conceitos, categorias e princípios e sua aplicação"*. Pela relevância, trago à baila trechos do referido Protocolo, cuja fundamentação teórica sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho serve de parâmetro para o sopesamento da compensação pecuniária por ato patronal ilícito:

"c.1. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho

(...)

As relações de poder desequilibradas por motivos de gênero e de pobreza, raça e origem étnica, origem social e educacional, assim como a discriminação baseada em outros motivos (a deficiência, a situação relativa ao HIV, a orientação sexual e a identidade de gênero, a condição de migrante e a idade), isoladas ou em combinação interseccional de fatores, podem expor de forma mais acentuada determinados grupos de pessoas à experiência da violência e do assédio, tanto na sociedade em geral quanto no mundo do trabalho.

Na Convenção 190, ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, a OIT reconhece que a violência e o assédio baseados em gênero no mundo do trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, o que requer uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, além das várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero.

O conceito de violência e assédio no mundo do trabalho previsto na referida convenção é bastante abrangente, prescindindo da reiteração da prática por determinado tempo para que seja juridicamente relevante. Para além do binarismo e do dimorfismo sexual, a violência de gênero diz respeito às questões relacionadas ao sexo, gênero, à



orientação sexual e identidade de gênero, abrangendo questões como: homossexualidade, intersexualidade, transexualidade e travestilidade.

Em termos econômicos, a violência e o assédio de gênero constituem um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho. Dessa maneira, debilitam a capacidade de obtenção de rendimentos a longo prazo das trabalhadoras e contribuem para a disparidade salarial de gênero, especialmente quando se trata de salário variável, pois a recusa de tolerar o **assédio sexual** praticado por superiores hierárquicos ou por clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter o volume de comissões ou gorjetas necessário para o seu sustento e de sua família. O empobrecimento da vítima de violência sexual no trabalho pode se dar também com sua saída da empresa: uma em cada seis mulheres assediadas pede demissão.

(...)

Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do art. 216-A, do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação. Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020, compila ambos os tipos de assédio sexual, reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal. Além disso, vale ressaltar que a Convenção de Belém do Pará também tem aplicação nos casos de assédio sexual no trabalho, conforme disposto no art. 2º, b.

Violência e assédio no mundo do trabalho têm estreita conexão com a perspectiva de divisão do trabalho, com bases sexistas. A divisão sexual do trabalho implica a naturalização da responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e de cuidado e tem efeito também na sua inserção no mercado de trabalho, seja por discriminação com base nos estereótipos, seja pela dificuldade em conciliar família e trabalho, decorrente da falta de serviços apropriados e de baixo custo destinados ao cuidado das crianças, além da incompatibilidade dos horários de trabalho com os de escolas e creches. O fato de as mulheres brasileiras contarem, em média, com mais anos de estudos do que os homens, mas manterem seus salários inferiores aos deles é um reflexo desta divisão. Da mesma maneira, a progressão na carreira das mulheres fica sujeita ao "teto de vidro", reduzindo a participação feminina nos cargos de poder decisório e as chances de pautar a prevenção e o enfrentamento das violências de gênero.

(...)

O silenciamento de vozes dentro da organização pode levar à situação em que a violação reiterada faz com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda. Assim, a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação. A própria intersecção de classe e gênero, que é frequente em situações de violência ou de assédio nas relações de trabalho, aponta para uma maior vulnerabilidade da vítima, que pode perceber qualquer insurgência de sua parte como motivo para perder o emprego. Além disso, a carga do estereótipo da mulher como uma espécie de "categoria suspeita", baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de que se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida, pode ser acentuada quando se trata de uma trabalhadora.

(...)

O ambiente de trabalho pode ser hostil em termos de gênero. A participação das mulheres em reuniões, por exemplo, é cerceada por interrupções de sua fala ("manterrupting"); por explicações desnecessárias como se elas não fossem capazes de compreender ("mansplaining"); por apropriações de suas ideias que, ignoradas quando elas verbalizam, são reproduzidas por homens, que passam a receber o crédito ("bropriating"). A moral, o comportamento e a imagem das mulheres são colocados em julgamento pelos colegas de trabalho ("slut shaming"). E, para desqualificar a sanidade mental da mulher, o/a agressor/a manipula os fatos e coloca em dúvida suas queixas ("gaslighting"). Todas estas formas de microagressões, violências ou assédios possuem um claro viés de gênero e isoladamente podem constituir meros melindres. Todavia, as microagressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas ("cantadas",



toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero. Nesse caso, a depender da prevalência ou não do caráter sexista da violação, pode configurar-se **assédio sexual** ambiental ou assédio moral.

Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta." (Fonte: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco/es/protopocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>)."

A partir dessas premissas, consta do boletim de ocorrências (id. 1f67822), relato de que o reclamado teria praticado conduta tipificada como assédio sexual, ao pedir à vítima que lhe enviasse fotos íntimas e que tocasse sua genitália, após o encerramento do expediente. Consta, ainda, relato de que o réu oferecia promoções, folgas, dinheiro, lanches e almoços em troca de relações íntimas.

Outrossim, com a inicial a autora colacionou relatos encaminhados ao seu canal de ética (id. 78ba1f5 e seguintes), por meio dos quais se depreende, com riqueza de detalhes, que o reclamado de fato importunou sexualmente as trabalhadoras subordinadas, de forma intimidatória, o que ocasionou instabilidade no ambiente laboral e evasão de funcionários da empresa.

A respeito, em audiência a testemunha Thayná Camila de Oliveira depôs:

"que trabalhou com o reclamado de 2021 a 2024; que recebeu denúncia, no início de 2022, da colaboradora Ana Clara, do que o réu ofereceu carona para ela, levando-a a um motel, onde se recusou a fazer o que o Tiago queria, sendo que este deu-lhe um beijo; que a Ana Clara reclamou que, na empresa, o réu se abaixava e ficava olhando suas partes íntimas; que uma colaboradora foi coagida a enviar fotos suas ao réu, em troca de folga no carnaval; que estava conversando fora da empresa com um amigo e com a Sabrina e, durante a conversa, chegou o réu, começou a conversar, que ele pegou uma camisinha no carro, disse que era boa e, após isso, foi embora e, no dia seguinte, a Sabrina lhe procurou e lhe disse o que o Tiago começou a abraçar a Sabrina, passar as mãos na perna dela, expôs suas partes íntimas, disse a ela que tinha outras habilidades de cunho sexual e chamando-a para sair; que após esse episódio, a Sabrina ficou amedrontada e com receio de trabalhar próximo ao Tiago; que ela passou duas semanas entrando pela garagem da empresa; que o réu voltou a abraçar a Sabrina; que, após o episódio da Sabrina, começaram a chegar outras denúncias de funcionários; que lhe foi repassado o Tiago concedia benefícios a certas funcionárias em razão de interesses alheios ao trabalho; que o Bernardo saiu da empresa em razão de conduta do Tiago; da mesma forma, saiu a Isabela, a Ana Flores".

E afirmou a testemunha Ramon Henrique Cunha Ribeiro:

"que trabalhou com o réu; que, desde que entrou, viu com os próprios olhos o Tiago muito afetuoso, trocando carícias com muitas mulheres antes de chegar qualquer história em seu ouvido; que a Sabrina afirmava que ele encostava muito nela, abraçava, dava beijo, que ela tinha rano dele; que, no dia 18/07/2024, o expediente já tinha encerrado, a Sabrina continuou fazendo hora extra, que recebeu mensagem dela dizendo que o Tiago estava mexendo com ela e quando chegou lá, a Sabrina estava desolada e narrou que o réu estava pegando nela e insistindo para eles fazerem relações sexuais, para irem ao motel, que o reclamado falou que sabia que ela era lésbica, mas que ele era muito bom com os dedos, que ele ficou com o pênis ereto e pediu para ela pegar; que havia muita reclamação das meninas em relação a ele; que as meninas falavam que ele era assediador, que ficava pedindo fotos; que ele coagiu uma funcionária a encaminhar um foto nua em troca de uma folga no carnaval; que o Tiago

se valia do cargo para obter as benesses de cunho sexual; que o réu afirmou que aprendeu a manipular no curso de oratória; que muitas pessoas saíram da empresa em razão de atos cometidos pelo reclamante".

No que concerne às testemunhas arroladas pelo réu, Ketly Camile Lopes e Paulo Afonso Escanio Nunes, reitera-se a fundamentação exarada na origem, no sentido de que *"declarar am nunca terem presenciado condutas indevidas por parte do reclamado. Entretanto, suas declarações não se prestam a infirmar as provas produzidas, uma vez que a ausência de percepção direta não equivale à inexistência do fato. Ademais, ambas as testemunhas reconheceram que não eram responsáveis pelo canal de denúncias, tampouco tinham obrigação funcional de receber relatos dos subordinados do réu, circunstância que relativiza o valor probatório de suas negativas"*.

O conjunto probatório demonstrou à saciedade que o funcionário Tiago assediou e importunou sexualmente diversas funcionárias da empresa autora, onde trabalhava, de forma intimidativa, e se valeu do cargo de Gerente Geral que ocupava. Causou transtornos no ambiente de trabalho, tensão nas relações sociais e evasão de funcionários em razão de seu comportamento, tudo isso com reflexos, ainda que indiretos, nas demais relações comerciais da empresa, no seu ambiente microeconômico de atuação.

No contexto alinho-me à r. sentença, ao concluir:

"A jurisprudência dos Tribunais Superiores é pacífica ao reconhecer que o dano à honra objetiva da pessoa jurídica independe de repercussão externa, bastando a demonstração de que a credibilidade, a estabilidade institucional e a confiança organizacional foram abaladas.

É o que se observa no caso concreto.

A autora demonstrou que o comportamento do réu não apenas violou normas éticas mínimas, mas comprometeu o ambiente laboral, gerando insegurança, rotatividade e desorganização interna. A rescisão contratual do réu, mesmo sem a conclusão formal de um processo disciplinar, é evidência clara da ruptura da confiança institucional e da gravidade dos fatos".

Portanto, sem guarida a indignação do réu e, por óbvio, não se cogita em provimento da reconvenção.

Ao revés do alegado, de modo algum se infere qualquer perseguição ou constrangimento dirigidos pela empresa ao ex empregado, em especial considerando a robusta comprovação da figura de assediador.

E como fundamentado, ficou comprovado o contrário: a autora sofreu danos morais perpetrados pelo réu. Ademais, segundo ressaltado em primeiro grau:

A reconvenção sustenta abuso do direito de ação por parte da autora.



Contudo, a prova colhida demonstra que a empresa agiu de modo responsável, após receber relatos internos consistentes, com início de apuração interna e posterior rescisão contratual.

A presente demanda não configura abuso do direito de ação. Ao contrário, a procedência do pedido principal afasta qualquer alegação de temeridade ou má-fé processual."

Superadas as questões, em relação ao *quantum* indenizatório registro que os limites de valores fixados no art. 223-G da CLT, acrescido pela Lei n. 13.467/2017, não restringem o montante, inclusive na esteira do decidido pelo STF em três Ações Diretas de Inconstitucionalidade: ADI 6050, de autoria da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), ADI 6069, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), e ADI 6082, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI).

Com efeito, a despeito da constitucionalidade reconhecida pelo STF, no recente julgamento das aludidas ações, firmou-se entendimento de que os critérios de quantificação de reparação previstos no referido dispositivo legal não obstam o arbitramento de valores superiores. Confira-se:

"O Tribunal, por maioria, conheceu das ADI 6.050, 6.069 e 6.082 e julgou parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 1) As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial.

É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade." (Plenário, Sessão Virtual de 16/6/2023 a 23/6/2023).

Nesse norte, mesmo à luz do julgamento da ADI 6050 não há óbice para fixação em valor superior ao da norma celetista, segundo o prudente arbítrio do julgador e as particularidades da causa (CCB, art. 944), servindo o tabelamento da CLT como orientação.

O arbitramento, assim, deve ser equitativo e atender ao caráter compensatório, pedagógico e preventivo, que faz parte da indenização ocorrida em face de danos morais, cujo objetivo é punir o infrator e compensar a vítima pelo sofrimento causado, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor. Logo, não se admite que a indenização seja fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que nada represente para o ofensor.

Considerando os critérios orientativos dos incisos I a IV do parágrafo 1º do art. 223-G, bem como os parâmetros dos incisos I a XII do art. 223-G, e em atenção à realidade e às



circunstâncias do caso concreto, bem assim o caráter pedagógico da condenação, com intuito de não só proporcionar uma compensação ao lesado, mas também evitar a repetição da conduta ilícita, entendendo que o montante fixado atende à finalidade compensatória para a vítima e pedagógica para o infrator.

Nada a prover.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Inalterado o desfecho da lide, não se cogita em absolvição do reclamado quanto aos honorários advocatícios.

Por outro lado, não é cabível a pretendida alteração do percentual fixado em 5%, patamar razoável levando em conta a complexidade da causa, o grau de zelo dos profissionais, o lugar e tempo exigidos para a prestação dos serviços, conforme parâmetros do art. 791-A, da CLT.

Mantenho.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos interpostos pelas partes, bem como das contrarrazões. Rejeito as preliminares suscitadas e, **no mérito, nego a ambos os apelos provimento.**

ACÓRDÃO

Fundamentos pelos quais

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua 7a.Turma, em sessão ordinária de julgamento realizada em 29 de setembro de 2025, à unanimidade, conheceu dos recursos interpostos pelas partes, bem como das contrarrazões. Rejeitou as preliminares suscitadas e, **no mérito, sem divergência, negou a ambos os apelos provimento.**

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior.



Tomaram parte no julgamento: Exmo. Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior (Relator), Exmo. Desembargador Fernando César da Fonseca e Exmo. Juiz convocado Marco Túlio Machado Santos (substituindo o Exmo. Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, em férias).

Presente a i. Representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maria Helena da Silva Guthier.

Sustentação oral: Dr. Tomé Pereira Filho.

VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR
Desembargador Relator

mn/s

