



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

# Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0000416-46.2022.5.05.0029

Relator: MARIA HELENA MALLMANN

## Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02/05/2024

Valor da causa: R\$ 84.566,26

### Partes:

**AGRAVANTE:** DATAMETRICA TELEATENDIMENTO S/A

ADVOGADO: MAURICIO RANDES COELHO BARROS

ADVOGADO: RODRIGO FERREIRA SANTOS

ADVOGADO: FREDERICO DA COSTA PINTO CORREA

**AGRAVADO:** DANDARA MUAMA CONCEICAO SILVA

ADVOGADO: BRUNA CRISTINA SANTANA DE ANDRADE

ADVOGADO: JESSICA DOS SANTOS NURE



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO  
Primeira Turma

**PROCESSO n° 0000416-46.2022.5.05.0029 (ROT)**  
**RECORRENTE: DATAMETRICA TELEATENDIMENTO S/A**  
**RECORRIDO: DANDARA MUAMA CONCEICAO SILVA**  
**RELATOR: Juiz Convocado SEBASTIAO MARTINS LOPES**

**ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** Configurado o assédio moral praticado pelo empregador, materializado em conduta abusiva que expõe a empregada a um tipo de humilhação, indo de encontro à sua dignidade e integridade, desestabilizando-a, na forma de comportamentos inadequados e que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, automaticamente redundando na responsabilidade civil do empregador, sujeitando-o a arcar com indenização por danos morais, que têm o caráter de compensar a vítima e punir o infrator, com amparo no que estabelecem os artigos 5º, V e X, e 7º, XXII da Constituição Federal, e 186, 927, 949 e 950 do Código Civil Brasileiro.

**DATAMETRICA TELEATENDIMENTO S/A**, nos autos da reclamação trabalhista em que litiga com **DANDARA MUAMA CONCEIÇÃO SILVA**, inconformada com a sentença proferida no ID. 0e5dafe, interpõe **RECURSO ORDINÁRIO**, consoante razões de ID. 444d5ff.

Contrarrazões pela parte autora no ID. 330e9ab.

Dispensada manifestação do MPT.

É o relatório.

## VOTO

### ADMISSIBILIDADE

Conheço o apelo, porque presentes os pressupostos intrínsecos e extrínsecos para a sua admissibilidade.

## MÉRITO



## INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO. TRANSFOBIA. USO DO NOME SOCIAL

A reclamada não se conforma com a sentença de primeiro grau que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais decorrente da dispensa discriminatória fundado em suposto ato transfóbico.

Alega que durante todo o curso processual a parte reclamante não se desvencilhou do ônus de comprovar de maneira robusta suas alegações da exordial.

Diz que "restou evidente que a empresa jamais realizou qualquer tipo de ato transfóbico, intolerante ou discriminatório para com a parte autora. Restou esclarecido durante o curso processual que a empresa sempre procedeu de maneira correta ao propiciar um ambiente de trabalho saudável e inclusivo para todos os seus funcionários. Tanto é que, como bem a autora afirmou em Audiência, "solicitou à reclamada que fosse chamada pelo nome social; que embora tenha apresentado documentos à empresa, sem essa alteração... o crachá da empresa, constante das fls. 154 do pdf, foi entregue à depoente no ato de sua contratação".

Destaca que "em que pese a Reclamante ter fornecido, à época da contratação, documentos pessoais que constassem o seu nome de batismo, a empresa esteve aberta a sempre lhe propiciar o tratamento requerido por esta, qual seja, pelo nome social. Nesse sentido, desde o início, a Datamétrica procedeu com a inclusão do nome social da autora nos canais internos de comunicação da empresa, como e-mail, inscrição em eventos e também no crachá".

Anota que "o MM Juízo sentenciante não levou em consideração que a obreira prestava serviços a uma instituição bancária (Banco do Brasil), que é submetida a rígidas regras de segurança de informação, pelo que o nome social da autora apenas poderia ser incluído em tais documentos acaso esta realizasse a mudança do seu nome em registro. Contudo, os documentos com o nome social da autora apenas foram expedidos após a sua demissão, como se pode verificar pelos documentos juntados pela mesma quando da distribuição da ação (vide Id 98a7c03)".

Reitera que "por imposição de normas da instituição tomadora de serviço, alguns documentos apenas poderiam ser ajustados a partir da mudança dos documentos da autora, pelo que evidente que tal situação também dependia da reclamante, sendo ciente de tal situação, tendo confessado tal fato em audiência".

Assevera que "as escalas de trabalho possuíam o nome de batismo da autora pois eram elaboradas pelo Banco do Brasil, que, como restou comprovado, não poderia alterar o



nome da mesma sem a alteração dos documentos. É isso que restou esclarecimento por meio do depoimento da preposta da empresa, situação que também não foi ponderado pelo Juízo a quo".

Obtempera, ainda, que "A empresa Recorrente chama atenção ainda para o fato de que o Juiz de primeiro grau busca invalidar o depoimento da testemunha da empresa pelo fato da mesma não se recordar de algumas situações, como o tempo em que aquela foi supervisora da reclamante, e não se recordar se a testemunha autoral havia sido empregada da empresa, fatos estes que sequer são necessários ao deslinde da ação. Quanto aos fatos cruciais à controvérsia da lide, a referida testemunha foi capaz de esclarecer situações importantes".

Argumenta que "não restou comprovado nos autos a existência de nenhum abalo moral que tenha sido causado à Reclamante, a ponto de que seja deferida a indenização por danos morais, principalmente na importância deferida, razão pela qual se requer que seja reformada a sentença para impor a improcedência no particular. Por outro lado, conforme anteriormente dito, o ônus da prova é da recorrente (CLT, art. 818, NCPC art. 373), sendo certo que o dano moral não pode jamais ser presumido, devendo haver prova contundente de sua existência. E, a parte autora realmente não conseguiu se desincumbir do ônus que tinha que comprovar as suas alegações".

Com isso, pede a improcedência do pedido de indenização por danos morais, ou, alternativamente, a redução do *quantum* indenizatório.

Examino.

Para melhor compreensão da controvérsia, trago à colação os fundamentos erigidos pelo julgador de base (ID. 0e5dafe):

#### **"2.1 INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS. TRANSFOBIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA**

Tendo a reclamada negado as condutas transfóbicas alegadas na petição inicial e a suposta despedida discriminatória, coube à reclamante demonstrar tais alegações, a teor do art. 818, I, da CLT, entendendo o Juízo que, no caso em tela, apenas a hipossuficiência da autora não a impedia de realizar prova dos fatos narrados, pois não era de difícil produção, não havendo que se falar em prova diabólica.

Analisados os autos, entende o Juízo que a autora se desincumbiu em parte do seu encargo probatório.

Com efeito, embora em seu depoimento, a reclamante tenha admitido que nos documentos pessoais que apresentou à empresa ainda constava o seu nome de registro de nascimento, bem como que o crachá funcional que recebeu na época de sua contratação foi aquele anexado no ID 9c2efc0, - no qual consta apenas o seu nome social abreviado -, o documento de ID 903e541 indica que na escala constante do sistema da empregadora a autora era identificada pelo nome de registro de nascimento (Adatauto), dando respaldo à denúncia por ela apresentada à empresa em 28/07/2021 ((IDs 903e541 e 903e541). Ademais, a primeira testemunha informou " que durante o treinamento, a reclamante era chamada pelo nome de batismo "Adatauto", quando a lista de funcionários era lida no início e no final do dia de treinamento; que mais de 1 vez a depoente, embora constrangida, solicitar para que fosse chamada pelo seu nome social, mas não era



atendida;... que no feedback realizado pelos supervisores , a reclamante era chamada pelo nome Adauto; que a reclamante chamava atenção dos supervisores para ser chamada pelo nome social, mas eles continuavam a chamá-la pelo nome de batismo;... que nunca houve orientação da empresa com relação à identidade de gênero, sendo os feedbacks restritos ao trabalho;... que já ocorreu de várias vezes ir ao banheiro junto com a reclamante nos intervalos e pausas; que nessas ocasiões houve várias vezes em que a reclamante tentou usar o banheiro feminino, mas foi impedida, tendo que ir ao banheiro masculino de forma constrangida; que o pessoal que controlava a utilização do banheiro era terceirizado; que essa proibição ocorria mesmo com a reclamante tendo reclamado a tais funcionários em relação ao seu nome social;... que os funcionários de maior proximidade da reclamante, inclusive a depoente, a chamavam pelo nome social, mas havia funcionários que a chamavam pelo nome de batismo; que como trabalhavam com fichas e nessas a reclamante era identificada com o nome de batismo, os operadores a chamavam pelo nome de batismo, mesmo sabendo que a reclamante queria ser chamada pelo nome Dandara; que presenciou a reclamante se sentir constrangida ao entrar no banheiro masculino com os olhares dos colegas que também utilizavam;... que mesmo em situações mais descontraídas, alguns funcionários ainda chamavam a reclamante pelo nome de batismo, mudando apenas quando percebiam que ela ficava constrangida; que durante todo o período do contrato de trabalho, a depoente trabalhou junto com a reclamante na mesma equipe".

Por sua vez, depreende-se do depoimento da segunda testemunha uma falta de memória acentuada em relação a vários pontos relevantes objeto de inquirição do Juízo, ressaltando-se que, embora tenha afirmado que foi supervisora da reclamante, não soube informar por quanto tempo, afirmou não se lembrar de nenhum nome dos supervisores que alternaram com ela na equipe da autora, nem se tinha sido supervisora da primeira testemunha ou mesmo se ela foi funcionária da empresa - embora tenha se lembrado de outros integrantes da equipe da reclamante e de outras equipes (mas não da primeira testemunha!). Ademais, as suas declarações, de que nunca chegou ao seu conhecimento de alguma reclamação da reclamante com relação à proibição de acesso ao banheiro feminino em alguma oportunidade não afasta a possibilidade de outros terem presenciado tais fatos - a exemplo da primeira testemunha que assim declarou, cumprindo ainda destacar que, apesar de afirmar que os demais operadores no período em que foi supervisora da reclamante (do qual não se lembrou) também chamavam a autora pelo nome social abreviado, afirmou depois não se recordar de ter ouvido alguma vez algum funcionário chamar a reclamante pelo nome de batismo, mais um esquecimento que não autoriza a conclusão de que tal fato não tenha ocorrido. Ressalte-se também que, diferente do que afirmou a preposta da ré (que trabalha no RH da empresa) - que a reclamante foi dispensada por conta de fechamento dos postos do tomador de serviço, perdendo a empresa o contrato que mantinha com ele, sem fazer qualquer relação dessa saída com a conduta funcional da autora - o referido testigo - embora tenha também afirmado não se lembrar se era supervisora da obreira na época do seu afastamento - declarou que ela teve períodos de ausência justificados com atestados, tendo ela informado que estava com problemas pessoais e religiosos, acreditando que como a empresa periodicamente faz uma análise das aderências, despediu a reclamante em razão das suas ausências, sem que nenhum desses fatos tenha sido aduzido pela ré. No entender do Juízo, o alegado "esquecimento" de fatos relevantes envolvendo a autora, com quem manteve relação de subordinação direta, a par das inconsistências acima referidas, fragilizam o depoimento da referida testemunha, indicando inclusive que procurou omitir informações desfavoráveis à empresa para quem ainda trabalha, pelo que não pode prevalecer dentro do conjunto probatório.

Em face dos elementos acima referidos, entende o Juízo que, conquanto a reclamada tenha atendido em parte a solicitação da reclamante de ser identificada internamente na empresa pelo seu nome social - registrando-o no seu crachá funcional -, em outros documentos de controle interno da empresa esse procedimento não foi observado, a exemplo da escala disponibilizada no sistema a que os funcionários tinham acesso, sendo inclusive o que motivou a denúncia da autora, ressaltando-se que não se vislumbra nos autos nenhum documento indicando que na escala usada dentro da empresa o nome da autora foi alterado conforme requerido por ela. Ademais, o depoimento da primeira testemunha convence o Juízo de que, no seu cotidiano laboral, a autora - não obstante a sua solicitação -, continuou sendo chamada pelo seu nome de registro de nascimento por vários funcionários da empresa, inclusive superiores hierárquicos, além de várias vezes ter sido impedida de utilizar o banheiro feminino, entendendo o Juízo que essa resistência injustificada em respeitar o modo como a reclamante se autoidentifica, e quer ser reconhecida, identificada e denominada no meio social - por considerar que o seu



nome civil não reflete a sua identidade de gênero -, configura comportamento decorrente de intolerância, rejeição, aversão ou discriminação à reclamante, pessoa que, desde a sua admissão manifestou o seu reconhecimento como mulher transexual, requerendo que fosse tratada pelo nome social e, por conseguinte, pelo pronome feminino, pelo que era dever da então empregadora assegurar efetivamente que essa vontade fosse respeitada em todos os procedimentos internos da empresa e observado por todos os seus colaboradores (inclusive os terceirizados que trabalhavam dentro do seu estabelecimento), inclusive como incentivo à inclusão e à diversidade, essenciais para um ambiente de trabalho saudável, cumprindo salientar que os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da não discriminação não toleram condutas comissivas ou omissivas que configurem desrespeito a qualquer pessoa ou grupo social.

Esse comportamento da empresa e/ou de alguns de seus funcionários caracterizou ato ilícito (art. 186, do CC) de natureza grave, com dano ao patrimônio moral da reclamante, o qual é resguardado pela Constituição Federal de 1988, que firma a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. Ressalte-se ainda que a transfobia é atualmente considerada crime, tendo o STF recentemente o equiparado à injúria racial.

A responsabilidade de reparação (art. 927 do CC), no caso de dano moral, surge como consequência natural do fato da violação do direito (in concreto, direito da personalidade). Não há que se falar, portanto, de prova do dano moral, já que não se pode exigir do lesado que demonstre o seu sofrimento, sendo este presumível (*damnum in re ipsa*).

Reconhecida a autoria e a culpabilidade de funcionários da reclamada (inclusive superiores hierárquicos da reclamante), e tendo a discriminação ocorrido no ambiente laboral, responde de forma objetiva a empregadora, conforme dispõe o inciso III do art. 932 do Código Civil, de aplicação subsidiária no Direito do Trabalho (parágrafo único do art. 8o da CLT).

Resta caracterizada, assim, a responsabilidade civil da reclamada pela reparação do dano moral causado à reclamante, sendo procedente o pedido em tela.

A doutrina e a jurisprudência majoritárias recomendam que a fixação da compensação relativa ao dano moral resulte de arbitramento do juiz, que deverá analisar a gravidade da falta; a intensidade do sofrimento ou humilhação e a repercussão pessoal e social da ofensa; a situação social, política e econômica das pessoas envolvidas; as circunstâncias em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a possibilidade de superação física ou psicológica da lesão, bem como o comportamento do ofensor após o fato, entre outros. Ademais, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, o juiz deve considerar as condições elencadas no art. 223- G da CLT na apreciação do pedido.

Entende o Juízo que, à luz das condições acima referidas e dos parâmetros definidos no § 1o, do art. 223-G da CLT, o valor da indenização por danos morais deve buscar a proporcionalidade e razoabilidade entre a quantia estabelecida e a ofensa sofrida pelo trabalhador, de modo que possa proporcionar a certeza de que o ato ofensivo não ficará impune, servindo de desestímulo a práticas que possam atentar contra a dignidade do empregado. Ao mesmo tempo, a indenização não deve ser capaz de caracterizar o enriquecimento sem causa.

Considerando os elementos acima mencionados e ainda os limites da postulação, defere-se o pedido "1", formulado no rol da petição inicial, fixando-se o valor da indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Contudo, entende o Juízo que os elementos dos autos não evidenciam que a saída da reclamante foi decorrente da denúncia apresentada por ela em relação à inobservância do seu nome social em documentos internos da empresa - ocorrida vários meses antes de seu afastamento - pelo que não se considera demonstrada a alegada dispensa discriminatória, indeferindo-se, em consequência, a indenização postulada a esse título (item 2 do mesmo rol)."

A parte autora narrou, desde a exordial, que "*Desde o momento que a reclamante entrou na empresa reclamada, ela já se reconhecia como mulher transexual devendo ser*



*tratada pelo nome social e, conseqüentemente, pelo pronome feminino. Ocorre que, mesmo a reclamada tendo conhecimento de que a reclamante deveria ser tratada no feminino e pelo seu nome social por se tratar de uma mulher transexual, ainda assim praticava situações vexatórias contra ela, muitas vezes publicamente, diante dos demais funcionários. Dentre as condutas transfóbicas praticadas pela reclamada estão: (I) a escala de trabalho era disponibilizada por whatsapp, cujo nome utilizado da reclamante era o de registro, em desrespeito à utilização do nome social; (II) o nome de registro da reclamante era utilizado nas dependências da empresa para se dirigir à ela; (III) a forma de tratamento era sempre no masculino (comprovados documentalmente, conforme escala de trabalho e conversa com a empresa, acostados)"(ID. b06078f).*

*Acrescentou que "Mesmo sofrendo transfobia e estando abalada diante das reiteradas situações vexatórias, a reclamante de modo extremamente didático procurou a empresa e relatou os atos transfóbicos requerendo que isso cessasse, para que ela fosse tratada de forma humana com respeito à diversidade no ambiente de trabalho, conforme conversa anexa. Aparentemente quem lhe respondeu pareceu ter compreendido a situação. Ocorre que, depois desse episódio de relato de transfobia para a empresa e solicitação para que cessassem os atos transfóbicos, a reclamante foi demitida, sofrendo dispensa discriminatória por ter buscado nada menos do que tratamento humano, de acordo com sua identidade de gênero, devendo ser indenizada por isso e pela transfobia sofrida" (ID. b06078f).*

*A reclamada, por sua vez, ao contestar a demanda aduziu que "os documentos carreados aos autos dizem respeito ao contrato de trabalho da Reclamante, enquanto ela (mulher transexual) ainda não havia procedido com a alteração do nome nos seus documentos, razão pela qual os documentos do contrato de trabalho foram todos expedidos em nome de Adauto Conceição Silva. Note-se que em momento algum durante a vigência do contrato de trabalho a Reclamante fez comprovação da troca de nome nos seus documentos, o que impedia a Reclamada de fazer qualquer alteração em seus cadastros, em que pese respeitar o tratamento pelo nome social, conforme requerido pela Reclamante, e que restará esclarecido ao longo da instrução processual" (ID. fdb6b5e).*

*Insta esclarecer, inicialmente, que o que pretende a autora envolve assédio moral por parte do empregador, na pessoa de seus prepostos (art. 932, III do CC), ocasionando-lhe prejuízo e danos que ferem diretamente a sua dignidade pessoal (art. 1º, inciso III, da CF), enquanto ser humano, incorrendo em ato ilícito (art. 186 do CC), que redundaria no dever de indenizar, em virtude da responsabilidade civil, conforme preconiza o art. 927 do Código Civil, sem que haja necessidade de ser comprovada culpa - Súmula 341 do STF -, eis que presumida em tais casos.*

*Efetivamente, invoca a peça de ingresso sobre direitos de personalidade que assegura violados, diante da ilicitude de atos perpetrados pelo empregador, que teriam redundado em*



assédio moral, assim autorizando a reparação pretendida, na função pedagógica e preventiva que dispõe, evitando novos atentados, ao ser fixado quantum indenizatório pelo julgador, com o seu prudente arbítrio (art. 946 do CC), por danos morais, estribado nos artigos 186, 187, 927 e 932, inciso III, do Código Civil, e art. 5º, incisos V e X da Carta Magna.

Primeiramente, é preciso esclarecer o que seja assédio moral, quais as suas características, como se processa e instala, quais os "atores" dessa prática, para delinear, em seguida, com a análise das provas produzidas, se teria sido configurado ou não, no caso concreto.

Começo pontuando que vivemos em uma nova era, um momento histórico pós-modernidade, com modificações em todos os ramos da sociedade, notadamente no que tange aos direitos individuais, onde se inserem os direitos de personalidade, que se constrói nas convivências geradas em casa com a família, na escola, clubes, bairros, no trabalho, enfim, no que envolve toda a sociedade, como já dizia o argentino Gherzi, dentro de um verdadeiro processo de aculturação que acaba impingindo nas pessoas as suas características, o seu modo de ser, que vai refletir nas condutas por elas adotadas, quer individual, quer coletivamente, envolvendo as emoções que serão desenvolvidas.

O assédio moral, a rigor, existe desde que o trabalho em si também passou a existir, ao que se acredita, mas foi tomando forma e vindo à tona como parte desse processo aculturador, estando diretamente ligado à nossa "estrutura emocional-sentimental, conhecida particularmente como caráter", no dizer de Alice de Barros Monteiro.

Também conhecido como "mobbing" (Itália, Alemanha, EUA, etc.), "acoso" (Espanha), terror psicológico ou assédio moral (Brasil), o termo primeiramente foi utilizado por psicólogos, e tem como significado "atentados contra a dignidade humana" podendo ocorrer no seio da família, na escola, na vizinhança, como também no trabalho e nas mais diversas áreas da sociedade.

Historicamente, apenas no final da virada do século é que foi dado tratamento jurídico à questão, na vinculação com as relações de emprego, quando se constatou que era necessário coibir as atitudes de assédio protegendo a dignidade do empregado, a justificar a punição da conduta em si, até então existente, mas não tipificada legalmente, no dia a dia das organizações.

O assédio pode ser caracterizado por gestos, palavras, atitudes e comportamentos que, de forma sistemática ou não, têm por objetivo ir minando e destruindo a autoestima do empregado, sua reputação, perturbando o exercício do labor em si executado, de forma reiterada, sistematizada, na maioria das vezes, embora também possa ser configurado em um ato único.



São comportamentos que vão de encontro às regras gerais de convivência em sociedade, podendo inclusive caracterizar dano psíquico, em virtude da violência psicológica que podem ensejar.

O que se tem notado no dia a dia é que o assédio moral costuma ser praticado e tem como principais vítimas alguns segmentos, a exemplo do das mulheres, afrodescendentes, pessoas de idade avançada, GLBTT (gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis), portadores de doenças graves e/ou deficiências, alguns grupos considerados como de minoria social, embora nunca haja uma regra e as exceções permeiem as condutas.

Em Direito do Trabalho, nenhum dos conceitos que vêm sendo utilizados parece ensejar a gama de situações que podem caracterizar o assédio moral, em face dos "difusos perfis do fenômeno". Contudo, resta patente em todos eles algumas características que permitem configurar o assédio moral como conduta abusiva - por ação ou omissão - que expõe a pessoa - individual ou coletivamente - a um tipo de violência, indo de encontro à sua dignidade e até à sua integridade - física, mental, emocional e psíquica -, desestabilizando a vítima.

Merece registro a definição sempre lembrada sobre o tema, encetada pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen - uma das primeiras pessoas a estudar a matéria -, quando assevera que o assédio moral seria qualquer conduta abusiva configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, isto é, "toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho."

Segundo a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, assédio moral seriam "Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima."

A professora Margarida Maria Silveira Barreto, por sua vez, afirma que assédio moral no trabalho:

"É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego."



O assédio moral tem a capacidade "de destruir um ser humano sem que haja uma gota de sangue sequer e sem qualquer gesto brutal contra ele, utilizando apenas o que se convencionou chamar de violência invisível, aniquilando moral e psicologicamente suas vítimas"

O assédio moral normalmente costuma ser praticado de cima para baixo, ou seja, é exercido pelo empregador contra o empregado, pelo chefe ou gerente contra seu subordinado, mas também tem sido comum entre colegas em um mesmo nível de hierarquia, na tentativa de forçar uma aposentadoria, um pedido de demissão, um afastamento qualquer para galgar a vaga deixada etc.

Novamente, a estudiosa das relações de trabalho e emprego, professora Margarida Barreto, assevera que dentre as principais condutas que caracterizam assédio moral estão as seguintes: exigência acima ou abaixo da capacidade de cada um; intolerância com o cansaço do trabalhador; desqualificações públicas, críticas e atos que possam ridicularizar o empregado; imposição de horários fora da jornada com ameaças de desemprego aos resistentes e ameaça aos sindicalizados, dentre outras.

Existem ainda outras formas com que se exterioriza o assédio moral, que pode ser por meio de provocações, indiretas, suspiros, olhares de desprezo, ironias, sarcasmos, toques, calúnias, discriminações, boatos, mentiras, favores sexuais, normalmente em público, exceto os últimos.

Esclareço, contudo, que não se pode confundir o assédio moral em si com brincadeiras, por vezes inconsequentes, sem o condão de assediar.

Os efeitos do assédio moral são capazes de desestabilizar, muitas vezes, o ambiente de trabalho, sendo fator de risco psicossocial, capaz de provocar danos à saúde da vítima, ou grupo de vítimas, já considerado como doença do trabalho, equiparado ao acidente de trabalho (art. 20 da Lei 8.213/910), competindo à CIPA das empresas atuarem em prevenção.

Segundo relatório da "Moção contra o Assédio Moral no Trabalho" decorrente do I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho reunidos no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, no dia 30 de abril de 2002:

"A Organização Internacional do Trabalho (OIT) chama atenção para a exposição dos trabalhadores (11,2%) de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho. As cifras levantadas revelavam que 8,9% das trabalhadoras da França, estavam expostas ao Assédio Moral no local de trabalho, seguido da Argentina (6,1% homens e 11,8% mulheres), Romênia (8,7% homens e 4,1% mulheres), Canadá (3,9% homens e 5,0% mulheres), Inglaterra (3,2% homens e 6,3% mulheres) e finalmente, Estados Unidos (1,0% homens e 4,2% mulheres). ...Este quadro se agravou desde então e os dados internacionais revelam que 8% dos trabalhadores da União Européia (12 milhões) vivenciaram situações de humilhações e constrangimentos".



A Organização Internacional do Trabalho - OIT - e o Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin, 2000), reconheceram que o 'assédio moral' ou "mobbing" constitui um problema internacional que vem aumentando a cada ano em países como Alemanha, Austrália, Áustria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, França, Espanha e Suécia. Segundo a Agência Europeia para a Saúde e a Segurança no Trabalho, o assédio moral aumentou nos últimos 3 - 5 anos na Áustria, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Espanha e Suécia. A terceira pesquisa, divulgada pela OIT, revela que 9% dos trabalhadores da Finlândia, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Suécia e Portugal, são vítimas de assédio moral".

Na atualidade, o assédio moral já afeta custos operacionais das empresas, com danos de toda ordem e prejuízos em larga escala.

No Brasil, infraconstitucionalmente, já existem inúmeros projetos de lei federal sobre assédio moral, coibindo a sua prática, a exemplo do projeto de Lei n. 5.972/2001, que altera o art. 177 da Lei nº 8.112/90.

No âmbito estadual, por sua vez, foram editadas algumas leis sobre o tema no Rio de Janeiro, Bahia, Ceará, Espírito Santo e Rio Grande do Sul, o mesmo ocorrendo no âmbito municipal, a exemplo da Lei n. 13.288 de janeiro de 2001, de São Paulo.

Reconheço que ninguém está isento de sofrer assédio moral, mas pode evitar praticá-lo, lembrando das regras simples que nos levam a agir em respeito ao semelhante, primando por um comportamento ético, acima de tudo.

O ônus da prova, sem dúvida, era da reclamante, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, disso se desvencilhando a contento, conforme veremos.

Aqui penso que a parte autora se desvencilhou do seu encargo probatório, considerando o lastro probatório apresentado, notadamente os contracheques e contrato de trabalho.

Mesmo que os documentos da parte reclamante ainda não tivessem sido alterados à época da contratação, ficou comprovado que a parte já se denominava e se reconhecia socialmente como Dandara Muama Conceição Silva, portanto, isto não pode constituir óbice para a adoção do nome social da parte em seu ambiente de trabalho, assim como em documentos como folhas de ponto e contracheques, por exemplo.



O STF já assentou o entendimento de que a identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana, a garantia da dignidade da pessoa humana, prevista constitucionalmente, coíbe qualquer ato de transfobia, discriminação ou violência.

Vejamos, ainda, a prova oral (ID. b05a054):

**"INTERROGATÓRIO DO(A) RECLAMANTE:** Às perguntas disse que: desde a admissão, a depoente solicitou à reclamada que fosse chamada pelo nome social; que embora tenha apresentado documentos à empresa, sem essa alteração, já tinha dado entrada no processo; que mesmo com a solicitação, a depoente era chamada pelo seu nome de batismo; que em julho de 2022, a depoente registrou reclamação por e-mail, aplicativo de mensagem e pelo messenger do facebook da matriz, com relação às abordagens à depoente sem utilização do nome social; que a empresa falou a depoente que por não possuir documentos com alteração do nome, não poderia modificar o cadastro, tendo a depoente às vezes continuado a ser chamada pelo nome de batismo e outras vezes não; que o crachá da empresa, constante das fls. 154 do PDF, foi entregue à depoente no ato de sua contratação; que foi barrada várias vezes por funcionários da empresa quanto a utilização do banheiro feminino; que mesmo depois da reclamação da depoente, continuaram negando por um tempo o acesso da depoente ao banheiro feminino, só passando a permitir o acesso depois de 2 meses; que havia outros funcionários da reclamada trans, mas que não trabalharam com a depoente; que não sabe informar de que forma eles eram identificados na empresa. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

**INTERROGATÓRIO DO REPRESENTANTE DA PARTE RECLAMADA:** Às perguntas disse que: trabalha na empresa desde fevereiro de 2020; que é analista de RH; que embora não haja treinamentos, os funcionários da empresa são orientados em campanhas com relação à diversidade de gênero; que as escalas de trabalho eram elaboradas pelo banco e repassadas à equipe de operação; que não se recorda quanto tempo depois da reclamação da reclamante com relação ao uso de nome social, ela foi dispensada, mas acredita que tenha sido em trono de 3 meses; que a reclamante foi dispensada por conta do fechamento dos postos do banco, não tendo a reclamada ter permanecido com o contrato; que não se recorda quantos postos foram fechados à época, mas foram muitos; que outros funcionários foram desligados da empresa na mesma época da reclamante; que à época da reclamante havia funcionários trans na empresa; que não houve nenhum constrangimento praticado pela empresa à reclamante; que a orientação da empresa é que cada funcionário usasse o banheiro de acordo com sua identidade de gênero; que a empresa nunca tomou conhecimento de que a reclamante chegou a ser impedida de acessar o banheiro feminino. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

**PRIMEIRA TESTEMUNHA ARROLADA PELA PARTE RECLAMANTE:** Nelcy Santos Athayde, brasileiro(a), CPF no 944.236.105-82, residente na rua Pedra Branca, 17, Lobato, Salvador - Ba. Foi a testemunha ADVERTIDA e prestou COMPROMISSO em declarar apenas a verdade sobre aquilo que souber e lhe for perguntado, ficando ciente das penalidades previstas em lei, em especial, no artigo 793, alíneas C e D da CLT. TESTEMUNHA ADVERTIDA E COMPROMISSADA. Às perguntas disse que: trabalhou por cerca de 5 meses na reclamada, tendo participado do mesmo processo seletivo com a reclamante, sendo que saiu 1 ou 2 meses antes da reclamante; que era operadora de teleatendimento; que pediu demissão por ter encontrado oportunidade melhor de trabalho; que apresentou os documentos e participou dos procedimentos de admissão no mesmo dia que a reclamante; que o encaminhamento de documentos se deu de forma virtual por meio de e-mail; que fez treinamento junto com a reclamante por cerca de 30 dias; que o treinamento foi dado por monitores da própria reclamada; que durante o treinamento, a reclamante era chamado pelo nome de batismo "Aduto", quando a lista de funcionários era lida no início e no final do dia de treinamento; que mais de 1 vez a depoente, embora constrangida, solicitar para que fosse chamada pelo seu nome social, mas não era atendida; que após o treinamento, a depoente e a reclamante foram trabalhar na mesma equipe e na mesma ilha; que Jéssica e Gildson foram supervisores da depoente e da reclamante; que no feedback realizado pelos supervisores , a reclamante era chamada pelo nome Adauto; que a



reclamante chamava atenção dos supervisores para ser chamada pelo nome social, mas eles continuavam a chamá-la pelo nome de batismo; que no crachá da reclamante constava o nome de batismo; que ao ser exibida à depoente a imagem do crachá nas fls. 154 do PDF, disse que retifica o afirmado antes e reconhece que era ele o crachá que a reclamante usava; que nunca houve orientação da empresa com relação à identidade de gênero, sendo os feedbacks restritos ao trabalho; que a reclamante e a depoente trabalhavam no mesmo horário, ou seja, das 15h30 às 21h20; que tinha 2 pausas de 10 minutos e 1 pausa de 20 minutos; que já ocorreu de várias vezes ir ao banheiro junto com a reclamante nos intervalos e pausas; **que nessas ocasiões houve várias vezes em que a reclamante tentou usar o banheiro feminino, mas foi impedida, tendo que ir ao banheiro masculino de forma constrangida; que o pessoal que controlava a utilização do banheiro era terceirizado; que essa proibição ocorria mesmo com a reclamante tendo reclamado a tais funcionários em relação ao seu nome social; que não sabe informar se a reclamante reclamou a empresa para que os funcionários terceirizados fossem orientados a respeitar a identidade de gênero da reclamante; que os funcionários de maior proximidade da reclamante, inclusive a depoente, a chamavam pelo nome social, mas havia funcionários que a chamavam pelo nome de batismo; que como trabalhavam com fichas e nessas a reclamante era identificada com o nome de batismo, os operadores a chamavam pelo nome de batismo, mesmo sabendo que a reclamante queria ser chamada pelo nome Dandara**; que presenciou a reclamante se sentir constrangida ao entrar no banheiro masculino com os olhares dos colegas que também utilizavam; que não havia outros funcionários trans trabalhando na reclamada na época da reclamante; que mesmo em situações mais descontraídas, alguns funcionários ainda chamavam a reclamante pelo nome de batismo, mudando apenas quando percebiam que ela ficava constrangida; que durante todo o período do contrato de trabalho, a depoente trabalhou junto com a reclamante na mesma equipe. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

**PRIMEIRA TESTEMUNHA ARROLADA PELA PARTE RECLAMADA:** Jéssica Alves Santos, brasileiro(a), CPF no 055.076.795-92, residente na Travessa Santa Helena, 45, Alto do Cabrito, Salvador - Ba. Foi a testemunha ADVERTIDA e prestou COMPROMISSO em declarar apenas a verdade sobre aquilo que souber e lhe for perguntado, ficando ciente das penalidades previstas em lei, em especial, no artigo 793, alíneas C e D da CLT. TESTEMUNHA ADVERTIDA E COMPROMISSADA. Às perguntas disse que: trabalha na reclamada desde dezembro de 2019; que atualmente é supervisora administrativa; que iniciou como supervisora operacional, passando em abril de 2022 a supervisora administrativa; que foi supervisora da reclamante no decorrer de seu contrato de trabalho, embora supervisores se alternassem nas equipes periodicamente; que **não sabe precisar o tempo líquido efetivo que trabalhou como supervisora da reclamante; que não se recorda dos supervisores que alternaram com a depoente em relação à equipe da reclamante**; que havia 6 equipes no período vespertino no qual a reclamante trabalhava; que as atribuições dos operadores eram as mesmas; que **não se recorda se foi supervisora da primeira testemunha, nem se ela foi funcionária da empresa**; que quando a depoente não estava como supervisora da reclamante, era supervisora de outra equipe no mesmo turno; que as equipes eram distribuídas em ilhas, as quais ficavam todas em um mesmo ambiente; que a depoente foi supervisora da reclamante desde a sua entrada na empresa; que a reclamante fez treinamento e a depoente não participava do treinamento; que recebeu que quando a reclamante iniciou na operação, a depoente recebeu uma sinalização do RH que os registros da reclamante eram em nome masculino e ela preferia ser identificada pelo nome social; que o nome social da reclamante tinha uma pronúncia difícil, combinou com a equipe quando da sua apresentação que ela seria chamada de Danda; que se lembra de outros integrante da equipe da reclamante como as Sras. Cátia Neri, Caroline Barbosa, Lorena; que se lembra também o nome de operadores de outras equipes como Roberto, Douglas, mas não se recorda da primeira testemunha; que a reclamante concordou em ser chamada pelo seu nome social abreviado; que a depoente sempre chamou a reclamante de Danda, assim como os demais operadores no período em que a depoente foi supervisora da reclamante; que a reclamante usava o banheiro feminino; que o pessoal que fazia a limpeza dos banheiros era terceirizado; que nunca chegou ao conhecimento da depoente alguma reclamação da reclamante com relação a ter o acesso proibido ao banheiro feminino em alguma oportunidade; que não se recorda de ter ouvido alguma vez algum funcionário chamar a reclamante pelo nome de batismo; que quando havia reuniões, a reclamante era chamada por Danda, embora os documentos funcionais constassem Adauto; que à época do afastamento da reclamante, ela teve períodos de ausência justificados com atestados, tendo ela informado à depoente que



estava com problemas pessoais e religiosos; que não se recorda se quando a reclamante foi desligada, a depoente era sua supervisora; que acredita que como a empresa periodicamente faz uma análise das aderências, despediu a reclamante em razão das suas ausências; que só teve conhecimento de reclamação da reclamante em relação ao registro de seu nome de batismo nos assentamentos funcionais; que **não sabe informar se a reclamante formalizou essa reclamação**, tendo essa informação a partir de conversa com a própria reclamante; que acredita que por esse mesmo motivo outros funcionários foram desligados da empresa na mesma época que a reclamante; que só se recorda da reclamante que se identificava como pessoa trans na época em que a depoente trabalhou na empresa; **que a escala interna usada pela empresa era modificada para fazer constar o nome social da reclamante**; que na época da reclamante, havia banners afixados nas paredes da operação que orientavam quanto à identidade de gênero; **que exibidas às fls. 30 do PDF, disse que reconhece a planilha como sendo da empresa, a qual tem relação com a escala interna a que se referiu acima; que a referida planilha era elaborada e encaminhada a empresa contratante, mas na que era usada dentro da própria reclamada já constava a alteração do nome a que se referiu acima**; que os funcionários tinham acesso à planilha que era entregue ao contratante. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado." (destaques acrescidos)

Com efeito, parece-me que a valoração da prova oral feita pelo Juízo Singular merece ser prestigiada, uma vez que a testemunha levada a convite da reclamada embora tenha sido supervisora administrativa da parte autora não soube precisar algumas informações como tempo aproximado que supervisionou a parte recorrente, assim como nome de outros supervisores que a acompanharam, nem se recordava da testemunha ouvida a convite da parte, muito embora a Sra. Nelcy Santos Athayde tenha assegurado que fora sua supervisora, não possuía conhecimento sobre o requerimento administrativo feito pela parte reclamante para utilização do seu nome social, de modo que não demonstrou possuir o mesmo conhecimento dos fatos que o testigo da parte autora.

Sendo assim, não há como validar o depoimento da testemunha ouvida a cargo da parte ré.

Noutro giro, a testemunha apresentada pela parte acionante revelou que o nome social da reclamante não era utilizado no ambiente de trabalho, seja pelos colegas, seja nas escalas de trabalho, assim como que já presenciou a limitação ao uso do sanitário feminino, mesmo a parte tendo pedido que respeitassem o uso do seu nome social e sua identidade de gênero, o que lhe causava muito constrangimento.

Como bem salientado o MM. Julgador de base, não ficou demonstrada a dispensa discriminatória, já que entre a denúncia no sistema on line da discriminação e não utilização do nome social e a rescisão do contrato de trabalho se passaram mais de dois meses.

Por outro lado, o assédio parece patente, disso se desvencilhando a demandante, em virtude da instrução probatória, que corrobora com os fatos narrados na inicial. Assim, imperioso o reconhecimento da prática nefasta do assédio moral, perpetrada pelo ex-empregador, na pessoa dos prepostos, assim como do não respeito ao uso do nome social da parte nos assentamentos internos da empresa.



Não se pode conceber, sob qualquer pretexto, em um ambiente civilizado, corporativo ou de qualquer ordem, que não seja dispensado um mínimo de respeito e dignidade ao trabalhador, por parte do empregador, devendo este responder civilmente pelos seus atos.

A este Órgão Julgador parece claro que lidar com tal ordem de pessoas e fatos desestrutura e abala emocionalmente muitos dos seres humanos, alcançados em suas individualidades, gerando distorções nos sentimentos, apreensão com as reações que virão, desestruturando o equilíbrio biofisiopsicoemocional, redundando em práticas que já são do conhecimento comum, que vão levando ao isolamento, distanciamento, desequilíbrio e adoecimento, minando a autoestima do empregado, como ser humano.

Parece-nos pacífico o direito de reparação, diante da configuração de atos ilícitos e a responsabilidade civil do empregador, nas condutas adotadas por seus prepostos (art. 932, III do CC), que autorizam reconhecer o dano, cuja indenização requerida é o seu corolário, configurados ainda o nexo de causalidade com o emprego e os atos culposos, quiçá dolosos, em tudo aplicáveis os dispositivos do art. 8º da CLT, 186, 187, 927 e 944 do Código Civil supletivo.

Reconhecida a responsabilidade civil do empregador, configurados os ilícitos perpetrados, surge daí o dever de reparar, lembrando que o dano moral é decorrente do ato ilícito e a indenização pretendida, embora reparatória, tem caráter pedagógico, além de compensar a vítima e punir o infrator.

Como nos ensina Ihering:

"A pessoa tanto pode ser lesada no que tem, como no que é. E que se tenha um direito à liberdade ninguém o pode contestar, como contestar não se pode, ainda, que se tenha um direito a sentimentos afetivos, a ninguém se recusa o direito à vida, à honra, à dignidade, a tudo isso enfim, que, sem possuir valor de troca da economia política, nem por isso deixa de constituir um bem valioso para a humanidade inteira. São direitos que decorrem da própria personalidade humana. São emanções diretas do eu de cada qual, verdadeiros imperativos categóricos da existência humana".

O dano pode ser patrimonial, se passível de avaliação pecuniária, e moral, quando não for suscetível de estimativa dessa natureza.

Pinho Pedreira, na vanguarda sobre o tema, afirmou que "a única maneira aceitável de conceituar o dano moral é fazê-lo de modo negativo, como tal considerando o dano não patrimonial. Está hoje bastante generalizada a definição do dano moral como todo e qualquer dano extrapatrimonial".

Invoco o magistério de Sérgio Cavalieri quando diz:



"o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum".

Por sua vez, José de Aguiar Dias assevera, citando Minozzi

"(...) não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral, uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado (...) consiste na penosa sensação da ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos permanentes, psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam."

Tenho entendido que a simples violação do direito, como parte da conduta do agente, importa reconhecer o dano moral. Vincula-se a um direito de personalidade.

Maria Celina Bodin de Moraes vai além e entende o dano moral como lesão à dignidade humana, sempre sujeita à reparação, e vaticina:

"Assim, em primeiro lugar, toda e qualquer circunstância que atinja o ser humano em sua condição humana, que (mesmo longinquamente) pretenda tê-lo como objeto, que negue a sua qualidade de pessoa, será automaticamente considerada violadora de sua personalidade e, se concretizada, causadora de dano moral a ser reparado. Acentue-se que o dano moral, para ser identificado, não precisa estar vinculado a lesão de algum "direito subjetivo" da pessoa da vítima, ou causar algum prejuízo a ela. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um "interesse patrimonial") em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora da tutela, será suficiente para garantir a reparação"

Quanto à admissibilidade do dano moral e sua abrangência, há muito foi contemplada no Código Civil, que admitiu expressamente o dever de reparação.

No que tange à prova de prejuízo, vinculada ao dano moral, registro que não seria nem pressuposto para a indenização, sendo suficiente comprovar o ato ilícito, como nos mostra aresto do STJ, que desde 1998 já preconizava:

"Dispensa-se a prova do prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já o dano moral, tido como lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, por sua vez é de difícil constatação, haja vista os reflexos atingirem parte muito própria do indivíduo - o seu interior. De qualquer forma, a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito."

Com efeito, o assédio moral perpetrado naturalmente redundando em transtornos pessoais e naturais de toda ordem, deixando sequelas que se referem a "estados d'alma, a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos de subjetividade", como esclarece Miguel Reale.



Isso nos leva a concluir que os autores não precisavam provar que se sentiram doidos intimamente em virtude do assédio praticado, decorrente da relação de emprego que existiu entre as partes no processo. Decorreria de uma reação humana, como trata o direito romano, ou seja, o chamado *id quad plerunique*.

Como observa Carlos Alberto Bittar, "(...) há, assim, fatos sabidamente hábeis a produzir danos de ordem moral que, à sensibilidade do Juiz logo se evidenciam.". Seriam reflexos normais e perceptíveis a qualquer ser humano.

Não é possível estabelecer valores exatos, até porque, como acredito, em matéria de dano moral o arbítrio seria da essência das coisas e o arbitramento, por excelência, o critério de indenizar o dano. Aliás, o único possível, considerando a impossibilidade de se avaliar o *pretium doloris*.

Em artigo intitulado 'Dano Moral. Indenização: Expressão do Princípio da Igualdade', Nora Magnólia Costa Rotandano discorre sobre o alcance da indenização referente ao dano moral quando diz que:

"(...) no dano moral a indenização não cobre todos os múltiplos aspectos da questão posta em Juízo, mas, com a procura de maior aproximação e atenção ao princípio da igualdade, restará demonstrado que o ordenamento, como fruto do dever ser, estará cumprindo sua missão".

Diante do que foi esclarecido tenho asseverado que na fixação do valor do dano a reparação deve vislumbrar o empregado em toda a sua essência, que lhe assegura dignidade, na condição de ser humano. Para tanto, o melhor princípio para fixar a indenização foi apontado por José Affonso Dallegrave Neto quando se referiu à "Investidura Fática": significa colocar-se no lugar da vítima para ter ideia concreta do quanto lhe seria devido.

De qualquer forma, não podemos perder de vista os critérios de uma reparação "ressarcitória-preventiva", traduzida em uma compensação financeira à vítima e punição ao agente infrator, de modo a desestimular a reiteração da conduta delituosa.

No mesmo sentido a doutrina abalizada de Inocêncio Galvão Telles:

"A responsabilidade civil exerce uma função reparadora, destinando-se, como se destina, a reparar ou indenizar prejuízos por outrem sofridos. Mas desempenha também uma função sancionadora sempre que na sua base se encontra um ato ilícito e culposos, hipótese a que nos vimos reportando, pois representa uma forma de reação do ordenamento jurídico contra esse comportamento censurável."

Em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando, ainda, tudo quanto dito, sem olvidar que a imposição de indenização em valor ínfimo não



alcançaria um dos principais efeitos objetivados pela condenação em tela, qual seja, o de desestimular reincidência, atentando-se, ainda, para o caráter pedagógico da indenização, o injusto sofrimento das vítimas e a capacidade econômica do ofensor, entendo que o valor da indenização devida, fixado em R\$ 10.000,0 (dez mil reais) na sentença, aqui parece razoável e proporcional, considerando o contexto probatório, as práticas da empresa e seu porte.

Sentença mantida.

Ante o exposto, **conheço** o apelo, e, no mérito, **nego-lhe provimento**.  
Tudo nos termos e limites da fundamentação supra.

Acordam os Desembargadores da **1ª Turma** do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, na sua **1ª Sessão Ordinária Presencial**, realizada a partir das 09h do dia 25/01/2024, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia 12/12/2023; tendo ocupado a tribuna, no prazo regimental, representando a parte autora, a advogada Mariana Gusmão; sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador **EDILTON MEIRELES DE OLIVEIRA**, com a presença do Excelentíssimo Desembargador **MARCOS OLIVEIRA GURGEL** e do Excelentíssimo Juiz Convocado **SEBASTIÃO MARTINS LOPES**;

à unanimidade, **conhecer e negar provimento** ao apelo. Tudo nos termos e limites da fundamentação supra.

**SEBASTIAO MARTINS LOPES**  
**Juiz Convocado Relator**

