

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**ACÓRDÃO**  
**(1ª Turma)**  
GMHCS/cer

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. INTERPOSIÇÃO SIMULTÂNEA DE AGRAVOS DE INSTRUMENTO NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA RT 0132005-10.2015.5.13.0022 E NO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE IAFG 0001283-14.2016.5.13.0001. CONEXÃO. AGRAVOS DE INSTRUMENTO DE IDÊNTICO TEOR. A. MATÉRIA OBJETO DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE (IAFG 0001283-14.2016.5.13.0001). A.1. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE. FALTA GRAVE. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. Ausente o interesse recursal, tendo em vista tratar-se de matéria afeta ao processo IAFG - 1283-14.2016.5.13.0001.**

**Agravo de instrumento não conhecido, no tema.**

**B. MATÉRIAS OBJETO DE AMBOS OS PROCESSOS. B.1. INDEFERIMENTO DE OITIVA DE TESTEMUNHA. CERCEAMENTO DE DEFESA. B.2. GRATUIDADE DE JUSTIÇA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. AÇÃO AJUIZADA ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017. B.3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO AJUIZADA ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017.** Tendo havido julgamento das matérias no processo AIRR-1283-14.2016.5.13.0001, o qual corre junto ao presente processo, fica prejudicada a análise do agravo de instrumento, no aspecto.

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**Prejudicada a análise do agravo de instrumento, nos temas.**

**C. MATÉRIAS OBJETO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA (RT 0132005-10.2015.5.13.0022). C.1. DIFERENÇAS SALARIAIS. CARGO DE PROPAGANDISTA SÊNIOR. AUSÊNCIA DE DISTINÇÃO DE ATIVIDADE ENTRE OS CARGOS. PRETERIÇÃO. DISCRIMINAÇÃO CONTRA EMPREGADOS DETENTORES DE ESTABILIDADE. MATÉRIA OBJETO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA.**

**VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. DIFERENÇAS DEVIDAS. 1.**

Extrai-se do acórdão do Tribunal Regional que (i) "*dentro da função propagandista não existe diferença entre -----, senior e pleno, no que se refere à atividade*", que (ii) "*não há diferença de remuneração dentro da categoria senior, havendo apenas diferenciação de categoria para categoria*", bem assim que (iii) "*o reclamante não teve acesso à possibilidade de promoção por um interesse da empresa em não promover pessoas detentoras de estabilidade*". **2.** Constata-se, portanto, que não havia distinção entre as atividades desenvolvidas pelos propagandistas (júnior, sênior ou pleno) e que a empregadora não fazia qualquer distinção remuneratória entre os empregados que ocupassem o mesmo cargo, não havendo entre eles qualquer distinção em razão do tempo de serviço na função, da produtividade, e da perfeição técnica. **3.** A despeito de tais circunstâncias, segundo consta do acórdão recorrido, o reclamante deixou de ser promovido à categoria de propagandista sênior

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

como retaliação ao fato de ocupar cargo de representação dos empregados, que lhe garantia estabilidade. **4.** Esta Corte tem compreendido, em situações excepcionais, ser possível a condenação da empresa ao pagamento de vantagens destinadas a determinados empregados quando constatado que houve desrespeito ao princípio da não discriminação. **5.** Portanto, não há como se conferir qualquer efeito à conduta discriminatória da empregadora de preterição das promoções, tratando-se de conduta nula de pleno direito, na forma do artigo 9º da CLT, apta a determinar o pagamento das diferenças salariais dela decorrentes. **C.2.**

**RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO MORAL. CONDOTA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO OCUPANTE DE CARGO NA ENTIDADE DE CLASSE. ESTAGNAÇÃO FUNCIONAL. ATO ANTISSINDICAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1.** O assédio moral, que se enquadra em uma das espécies de dano moral, consiste na prática reiterada de conduta abusiva, pelo empregador, diretamente ou por meio de seus prepostos ou empregados, que traduz uma atitude ostensiva de perseguição ao empregado, repetindo-se no tempo, de tal modo que possa acarretar danos importantes às condições físicas e psíquicas, afetando a sua autoestima. **2.** Para restar caracterizado o assédio moral, portanto, imprescindível que a conduta ilícita dirigida ao empregado de forma ostensiva seja praticada diversas vezes, prolongando-se no tempo. Além disso, o assédio moral, no ambiente de trabalho, deve ser analisado sob o prisma do conteúdo

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

subordinado da relação jurídica de emprego, porquanto o empregado encontra-se "naturalmente tolhido" em face de eventual conduta abusiva do empregador. **3.** No caso presente, o Tribunal Regional registra que *"resta nítida a conduta persecutória da empresa, traduzida na transferência dos empregados estáveis para um mesmo setor, onde estavam sujeitos à viagens constantes, na coação dos demais integrantes da equipe para que mantivessem esses empregados fora do seu convívio social até mesmo nas relações estabelecidas fora do ambiente de trabalho"* e que *"Igualmente restou comprovada a estagnação funcional imotivada a justificar a condenação reparatoria"*. **4.** Com efeito, a prática relatada com detalhes no acórdão recorrido, caracterizada por atos de retaliação empresarial em razão de o reclamante ocupar cargo na estrutura dos órgãos de representação profissional, acarreta a supressão da liberdade sindical do empregado e configura descumprimento dos deveres do empregador, dentre eles o de zelar pela segurança, bem-estar e dignidade do empregado no ambiente de trabalho. **5.** O fato de o empregador exercer de forma abusiva seu poder diretivo - art. 2º da CLT -, com a utilização de práticas degradantes de que é vítima o trabalhador, implica violação dos direitos de personalidade, constitucionalmente consagrados (art. 1º, III). A afronta à dignidade da pessoa humana, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador, enseja a condenação ao pagamento de compensação por dano moral.

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**Agravo de instrumento conhecido e não provido, nos temas.**

**C.3. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO OCUPANTE DE CARGO NA ENTIDADE DE CLASSE. ESTAGNAÇÃO FUNCIONAL. ATO ANTISSINDICAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. R\$200.000,00 (DUZENTOS MIL REAIS).** Decisão

Regional em que fixada indenização por danos morais no importe de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), em decorrência de assédio moral praticado contra o empregado (condutas antissindicais). Aparente violação do art. 944 do Código Civil, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003.

**Agravo de instrumento conhecido e provido, no tema.**

**II - RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. MATÉRIA OBJETO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. EMPREGADO OCUPANTE DE CARGO NA ENTIDADE DE CLASSE. ESTAGNAÇÃO FUNCIONAL. ATO ANTISSINDICAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. MATÉRIA OBJETO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. ALEGAÇÃO DE INOBSERVÂNCIA DEMONSTRADA. PRETENSÃO DE REDUÇÃO DO VALOR ACOLHIDA. 1.** O entendimento

desta Corte é de que a revisão do montante arbitrado na origem, em compensação pelo dano moral sofrido, dá-se, tão somente, em hipóteses em que é nítido o caráter irrisório ou exorbitante da condenação, de modo tal que

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

sequer seja capaz de atender aos objetivos estabelecidos pelo ordenamento para o dever de indenizar. **2.** No caso presente, o Tribunal Regional revelou que o empregado sofreu assédio moral desde que passou a integrar a diretoria do sindicato, inclusive com distanciamento forçado dos demais membros da equipe, não divulgação das metas em reuniões, exclusão da participação nos eventos e grupos de whatsapp e, sobretudo, estagnação funcional. **3.** Não se ignora a grave ofensa ao empregado, caracterizada por atos de retaliação empresarial em razão de o reclamante ocupar cargo na estrutura dos órgãos de representação profissional, tampouco a gravidade da conduta empresarial, que atinge não apenas o trabalhador, mas toda a coletividade de trabalhadores, pelo nítido desestímulo à participação de seus empregados em atividades sindicais. **4.** Contudo, a despeito da gravidade da conduta patronal e da seriedade das lesões morais sofridas pelo reclamante, que sugerem a fixação de indenização de valor significativo, não se verifica razoabilidade para a estipulação de valor vultoso, como ocorreu na origem. **5.** Com efeito, a jurisprudência desta Corte, ao analisar processos em que se discutiu a quantificação do dano moral decorrente de conduta antissindical reiterada (assédio), tem fixado valores inferiores àquele fixado pelo Tribunal Regional. **6.** Caracterizada a violação do artigo 944 do Código Civil.

**Recurso de revista conhecido e provido para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 100.000,00 (cem mil reais).**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**, em que é Recorrente **LIBBS FARMACÊUTICA LTDA.** e Recorrido -----.....

Trata-se de agravo de instrumento interposto no processo RT 0132005-10.2015.5.13.0022, com idêntico teor do agravo de instrumento interposto no processo a ele conexo IAFG - 1283-14.2016.5.13.0001.

A empresa havia apresentado recurso de revista em ambos os processos, também de idêntico teor, arguindo a nulidade do feito por cerceamento de defesa (indeferimento de oitiva de testemunha) e postulando a reforma da decisão em relação (i) às faltas graves que teriam sido cometidas pelo empregado (Inquérito para Apuração de Falta Grave), (ii) ao assédio moral e valor da indenização (Reclamação Trabalhista), (ii) às diferenças salariais (Reclamação Trabalhista), (iii) à justiça gratuita e (iv) aos honorários sucumbenciais.

O Tribunal Regional, ao primeiro juízo de admissibilidade, denegou seguimento a ambos os recursos de revista apresentados nos processos, proferindo duas decisões ligeiramente diferentes, embora apreciando integralmente todos os temas dos recursos de revista, sem distinção quanto às matérias que faziam parte da reclamação trabalhista e aquelas que integravam o Inquérito para Apuração de Falta Grave.

Em decisão monocrática, negou-se seguimento ao agravo de instrumento vinculado ao Inquérito para Apuração de Falta Grave (IAFG -1283-14.2016.5.13.0001), por meio de decisão proferida em 1/6/2020 (disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 04/06/2020). Em tal oportunidade, foram julgados todos os temas devolvidos com o agravo de instrumento e o recurso de revista, sem distinção, e não apenas os temas do Inquérito para Apuração de Falta Grave.

A empresa, em 16/6/2020, apresentou agravo interno contra a decisão monocrática proferida nos autos do IAFG - 1283-14.2016.5.13.0001, tendo devolvido ao Colegiado o exame de sua pretensão para redução do valor fixado, na reclamatória trabalhista, a título de danos morais.

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

O agravo de instrumento vinculado à Reclamação Trabalhista (RT - 132005-10.2015.5.13.0022) teve então seu seguimento denegado em decisão monocrática proferida em 29/6/2020 (disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 6/7/2020), data posterior, portanto, à decisão monocrática proferida no AIRR-1283-14.2016.5.13.0001 e ao agravo interno interposto contra esta decisão. Na oportunidade, foram igualmente julgados todos os temas devolvidos com o agravo de instrumento e o recurso de revista, e não apenas os temas da Reclamação Trabalhista a qual estava vinculado. E não foi apresentado qualquer recurso contra a decisão proferida.

Em Sessão de Julgamento de 24 de novembro de 2021, esta Primeira Turma havia dado provimento ao agravo interno de Libbs Farmacêutica Ltda. (Ag-AIRR - 1283-14.2016.5.13.0001) para processar o seu agravo de instrumento e deu provimento ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar que seja incluído em pauta.

Contudo, constatada a inobservância do dever legal de observar a necessária reunião dos processos, em Sessão de Julgamento de 12 de abril de 2023, esta Primeira Turma decretou a nulidade da decisão monocrática proferida ao julgamento do agravo de instrumento AIRR - 1283-14.2016.5.13.0001 e da decisão monocrática proferida ao julgamento do agravo de instrumento AIRR - 132005-10.2015.5.13.0022 e de todos os atos posteriores, determinando que os processos fossem novamente reatuados como Agravo de Instrumento em Recurso de Revista e que tramitassem como Corre Juntos, bem assim que os autos retornassem conclusos ao relator para novos julgamentos em conjunto.

**É o relatório.**

**V O T O**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO**

- AIRR-132005-10.2015.5.13.0022 (Reclamação Trabalhista)

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, referentes à tempestividade (decisão disponibilizada em 25/2/2019 - Num. 72c5552 -



**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

Pág. 1; recurso apresentado em 11/3/2019), regularidade de representação (fls. 120-122) e preparo (fls. 1490-1), prossigo no exame do recurso.

O juízo primeiro de admissibilidade denegou seguimento ao recurso de revista apresentado nos autos da RT-132005-10.2015.5.13.0022 (Reclamação Trabalhista) aos seguintes fundamentos:

**1 PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

Tempestivo o recurso (decisão publicada em 23.01.2019 - ID. 71a045b; recurso apresentado em 04.02.2019 - ID. 20bf248).

Regular a representação processual (IDs. 72260Cb e cb51ab6).

Preparo satisfeito (IDs. 46a61c9; 5ba7256).

**2 PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**

**2.1 CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE OITIVA DE TESTEMUNHA**

Alegações:

a) violação dos arts. 5º, LV, da CF

A Turma julgadora destacou que aos magistrados é dado dispensar depoimentos, uma vez que, a teor do quanto preceitua o art. 848 da CLT, o interrogatório de testemunhas se constitui em prerrogativa do juiz que possui o poder de direção do processo, sendo o responsável por zelar pela sua efetividade, celeridade e economia, consoante dispõem os arts. 765 da CLT; 370, 371 e 372 do CPC/2015; e inciso LXXVIII, do art. 5º, da CF, tratando este último do acesso a uma tutela jurisdicional célere, como direito fundamental, sem que seja prejudicada a segurança jurídica, notadamente no âmbito do contraditório e da ampla defesa.

Asseverou que, no caso dos autos, ao contrário do que alega a recorrente, o Juízo de primeiro grau agiu com acerto ao indeferir o depoimento da aludida testemunha (Id. 111Bdad),

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

posto que envolvida no fato objeto do inquérito movido contra o reclamante para apuração de falta grave, inclusive com repercussão na esfera penal a macular a isenção de ânimo.

Nesse norte, a dispensa dessa oitiva não cerceou o direito de defesa porquanto houve extensa produção de prova oral inclusive pela recorrente, restando os fatos sobre os quais repousam a controvérsia robustamente provados e suficientes ao deslinde da questão.

Diante dos fundamentos do acórdão, observa-se que não houve, portanto, violação ao art. 5º, LV, da CF.

**2.2 DANO MORAL. CONDUTA ANTISSINDICAL. ASSÉDIO MORAL**

Alegações:

a) violação dos arts. 5º, II, LV, da CF

b) violação dos arts. 818 da CLT; 373, I, do CPC; 927, 186 e 187 do CC

A Turma julgadora assinalou que as condutas antissindicais capazes de gerar reparação civil indenizatória são aquelas que afetam a liberdade sindical, causando ofensas aos trabalhadores em virtude de sua condição de sindicalizado (plano coletivo) ou ocupante de cargo de dirigente sindical (individual), caracterizando o ato antijurídico. Sobre essas condutas, a Organização Internacional do Trabalho por meio da Convenção nº 98/1949, ratificada no Brasil em 18/11/1952, com vigência a partir de 18/11/1953 com o Decreto nº 33.196/53.

Asseverou que a prova testemunhal produzida demonstra de maneira inequívoca as práticas discriminatórias do empregador em relação aos empregados sindicalizados, ratificando os termos do depoimento do autor.

Frisou que os depoimentos colhidos confirmaram a ausência de promoções para os sindicalizados e mostra-se

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

extremamente temerosa ao ser confrontada com as cópias das conversas em que se diz obrigada a distanciar-se dos colegas estáveis.

Destacou que restou nítida a conduta persecutória da empresa, traduzida na transferência dos empregados estáveis para um mesmo setor, onde estavam sujeitos à viagens constantes, na coação dos demais integrantes da equipe para que mantivessem esses empregados fora do seu convívio social até mesmo nas relações estabelecidas fora do ambiente de trabalho. Igualmente restou comprovada a estagnação funcional imotivada a justificar a condenação reparatória.

Nesse norte, manteve a sentença.

Observe-se que a matéria envolve insatisfação com o posicionamento da Turma, fato que, por si só, não autoriza o acesso à instância extraordinária. A reanálise dos fatos e provas é defeso por meio de recurso de revista, a teor da Súmula 126 do TST, inclusive em relação ao dissenso pretoriano.

### 2.3 VALOR ARBITRADO

Alegações:

a) violação dos arts. 5º, V e X, da CF; 944 do CC; 223-B e 223-E, da CLT

A Turma julgadora considerando a inequívoca prática de conduta antissindical consubstanciada inclusive no isolamento do trabalhador do convívio social, admitiu que fora atingida a própria esfera moral e, por conseguinte, entendeu violados os seus direitos da personalidade.

Em relação ao quantum devido, a Turma julgadora transcreveu os ensinamentos do juslaboralista e doutrinador João Oreste Dalazen, segundo o qual para a fixação do valor da indenização por dano moral, deve-se: "1) compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função" (in: Aspectos do Dano Moral Trabalhista, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84 out./dez. 1999).

Nesse norte, levando em conta os aspectos suso narrados, entendeu merecer reforma a sentença para fins de redução do valor fixado a título de indenização por danos morais para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

A matéria envolve insatisfação com o posicionamento da Turma, fato que, por si só, não autoriza o acesso à instância extraordinária. A reanálise dos fatos e provas é defeso por meio de recurso de revista, a teor da Súmula 126 do TST, inclusive em relação ao dissenso pretoriano.

#### 2.4 DIFERENÇA SALARIAL

Alegações:

- a) contrariedade à Súmula nº 06, II e III, do TST
- b) violação dos arts. 7º, XXIX, da CF; 461 e 818 da CLT; 373, I, do CPC

A Turma julgadora deixou assente que a diferença de valores nas premiações restou admitida pelo preposto em seu depoimento:

(...) que dentro da função propagandista não existe diferença entre -----, senior e pleno, no que se refere à atividade; que entretanto a premiação é diferenciada; que essa premiação é paga para todo propagandista senior, por exemplo,

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

no mesmo valor, dentro da região Nordeste, de modo que não há diferença de remuneração dentro da categoria senior, havendo apenas diferenciação de categoria para categoria;

Uma vez robustamente provado que o autor obteve pontuação e não foi alçado a propagandista sênior mesmo estando nas mesmas condições que a colega -----, o o acórdão manteve na íntegra a decisão de primeiro grau que acerca do tema decidiu:

"Por todo o exposto, considerando que restou provado que o reclamante não teve acesso à possibilidade de promoção por um interesse da empresa em não promover pessoas detentoras de estabilidade, defiro o pleito de reclassificação para o cargo de propagandista sênior, a contar de fevereiro de 2012 (data em que a testemunha ----- foi promovida), assim como defiro as diferenças salariais resultantes dessa reclassificação e seus reflexos em férias mais 1/3, gratificações natalinas, descanso semanal remunerado e FGTS". (Id d1d2559).

Observe-se que a matéria envolve insatisfação com o posicionamento da Turma, fato que, por si só, não autoriza o acesso à instância extraordinária. A reanálise dos fatos e provas é defeso por meio de recurso de revista, a teor da Súmula 126 do TST, inclusive em relação ao dissenso pretoriano.

#### 2.5 JUSTIÇA GRATUITA

Alegações:

a) violação dos arts. 5º, LXXIX, da CF; 14, da Lei 5.584/70, artigo 4º, §1º, da Lei 1.060/50 e artigo 789, §º 10, da CLT

No caso em apreço, a declaração de pobreza foi feita na petição inicial (id. 01ce313), sendo essa mesma a única exigência existente a época visto que não vigia ainda a Súmula 463, I do TST que exige para esse fim procuração com poderes específicos.

Nesse norte, manteve.

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

A matéria envolve insatisfação com o posicionamento da Turma, fato que, por si só, não autoriza o acesso à instância extraordinária. A reanálise dos fatos e provas é defeso por meio de recurso de revista, a teor da Súmula 126 do TST.

**2.6 HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS**

Alegações:

a) violação dos arts. 5º, XXXVI; artigo 791-A, da CLT; art. 6º, do decreto-lei 4657/42; artigos 912 e 769, da CLT

b) divergência jurisprudencial

A Turma julgadora destacou que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, com vacatio legis de 120 dias, e entrada em vigor em 11/11/2017, promoveu diversas alterações na legislação trabalhista - Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) e leis esparsas -, tornando possível o arbitramento de honorários advocatícios, no âmbito da Justiça do Trabalho, inclusive de forma recíproca, pela mera sucumbência, como ocorre no processo comum.

Nesse norte, tomando-se ainda por base a garantia da não surpresa (CPC, art. 9 e 10), a boa-fé objetiva (CPC, art. 5º), a segurança jurídica e o princípio da causalidade (que determina que a expectativa dos custos e riscos seja aferida no momento da propositura da ação e não da sentença), o acórdão entendeu não ser possível a aplicação desta de imediato, mas apenas às ações trabalhistas ajuizadas após a entrada em vigor da Lei nº Lei nº 13.467/2017.

Diante dos fundamentos expendidos no v. acórdão não se verifica ofensa aos citados dispositivos legais e constitucional acima citados.

Quanto à suscitada divergência jurisprudencial, observa-se que o aresto acostado desserve ao confronto de teses por ser oriundo do STF, esbarrando no óbice legal do art. 896 "a" da CLT.

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

2.7 DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.  
JUSTA CAUSA

Alegações:

a) violação do art. 842, "b", "h" e "j", da CLT

A Turma julgadora asseverou que o ônus de demonstrar a ocorrência da justa causa motivadora da dispensa, in casu, por ato de improbidade e mau procedimento, nos termos do art. 482, "b", "f" e "h" da CLT, é da empresa reclamada, consoante depreende-se do teor dos arts. 818 da CLT e 373 do CPC/2015.

Destacou que o conjunto probatório produzido comprovou à exaustão, a prática de assédio moral pela empresa e o fato apontado como suposta prática de falta grave, em verdade, atestou um desdobramento natural da situação laboral vivenciada pelo assediado.

Nesse norte, o acórdão entendeu não configurada a justa causa.

Observe-se que a matéria envolve insatisfação com o posicionamento da Turma, fato que, por si só, não autoriza o acesso à instância extraordinária. A reanálise dos fatos e provas é defeso por meio de recurso de revista, a teor da Súmula 126 do TST.

3 CONCLUSÃO

Denego seguimento ao recurso de revista.

Na minuta, a parte agravante repisa as alegações veiculadas na revista, insistindo na presença das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT.

De plano, cabe registrar que a análise se limita aos temas trazidos no recurso de revista e renovados no agravo de instrumento, diante do princípio processual da delimitação recursal e da vedação à inovação recursal.

Passo à análise das matérias renovadas no presente apelo, observando o processo a que se referem:

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**A. MATÉRIA OBJETO DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE (IAFG 0001283-14.2016.5.13.0001).**

**A.1. FALTA GRAVE**

Ausente o interesse recursal, tendo em vista tratar-se de matéria afeta ao processo IAFG - 1283-14.2016.5.13.0001.

**Não conheço.**

**B. MATÉRIAS OBJETO DE AMBOS OS PROCESSOS.**

**B.1. CERCEAMENTO DE DEFESA**

**B.2. JUSTIÇA GRATUITA**

**B.3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Tendo havido julgamento das matérias no processo AIRR-1283-14.2016.5.13.0001, o qual corre junto ao presente processo, fica prejudicada a análise do agravo de instrumento, no aspecto.

**Prejudicada a análise do agravo de instrumento, nos temas.**

**C. MATÉRIAS OBJETO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA (RT 0132005-10.2015.5.13.0022).**

**C.1. DIFERENÇAS SALARIAIS.**

Trata-se de matéria veiculada na Reclamação Trabalhista. Consta do acórdão do Tribunal Regional:

**DIFERENÇA SALARIAL**

Sustenta o autor em sua peça de ingresso que todos os empregados recebem o mesmo salário fixo mas existe diferença nas premiações de acordo com a categoria do propagandista. Afirma que a premiação do propagandista senior é maior e que desde 2008 estagnou como propagandista pleno em razão das perseguições sofridas pelo que postulou equiparação com -----  
----- com o pagamento das diferenças salariais dos últimos 5 anos.



**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

A diferença de valores nas premiações é admitida pelo preposto em seu depoimento anteriormente transcrito na íntegra:

(...) que dentro da função propagandista não existe diferença entre -----, senior e pleno, no que se refere à atividade; que entretanto a premiação é diferenciada; que essa premiação é paga para todo propagandista senior, por exemplo, no mesmo valor, dentro da região Nordeste, de modo que não há diferença de remuneração dentro da categoria senior, havendo apenas diferenciação de categoria para categoria;

Uma vez robustamente provado que o autor obteve pontuação e não foi alçado a propagandista senior mesmo estando nas mesmas condições que a colega -----, matenho íntegra a decisão de primeiro grau que acerca do tema decidiu:

**"Por todo o exposto, considerando que restou provado que o reclamante não teve acesso à possibilidade de** promoção por um interesse da empresa em não promover pessoas detentoras de estabilidade, defiro o pleito de reclassificação para o cargo de propagandista sênior, a contar de fevereiro de 2012 (data em que a testemunha ----- foi promovida), assim como defiro as diferenças salariais resultantes dessa reclassificação e seus reflexos em férias mais 1/3, gratificações natalinas, descanso semanal remunerado e FGTS". (Id d1d2559).

**Sem reforma.**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

No recurso de revista, a reclamada sustentou que os salários dos propagandistas eram idênticos, o que variava era a porcentagem de prêmios, os quais eram determinados de acordo com o desempenho de cada propagandista. Ressaltou que as avaliações do recorrido indicam que este não atingiu a meta para que fosse promovido à propagandista sênior. Acrescentou que não há previsão legal para que haja a reclassificação de função de empregado. Lastreou seu apelo em contrariedade à Súmula 6, II e III/TST e em violação dos arts. 5º, II, e 7º, XXX, da Constituição Federal, 461 e 818 da CLT e 373, I, do CPC.

Pois bem.

As alegações recursais no sentido de que (i) a diferença salarial decorria do desempenho de cada propagandista e de que (ii) o recorrido não atingiu a meta necessária à promoção vão de encontro aos fatos relatados no acórdão recorrido, o que atrai o óbice da Súmula 126/TST. Contudo, não exige o revolvimento do conjunto fático-probatório a tese de que (iii) não há previsão legal para que haja a reclassificação de função de empregado.

A respeito da questão remanescente, constata-se a transcendência da causa, tendo em vista tratar de questão sobre a qual não se há ampla jurisprudência nesta Corte.

Nada obstante, não se verifica ter ocorrido violação dos dispositivos indicados no recurso de revista, tampouco se trouxe divergência jurisprudencial apta ao conhecimento do apelo.

Extrai-se do acórdão do Tribunal Regional que (i) "*dentro da função propagandista não existe diferença entre -----, senior e pleno, no que se refere à atividade*", que (ii) "*não há diferença de remuneração dentro da categoria senior, havendo apenas diferenciação de categoria para categoria*", bem assim que (iii) "*o reclamante não teve acesso à possibilidade de promoção por um interesse da empresa em não promover pessoas detentoras de estabilidade*".

Constata-se, portanto, que não havia distinção entre as atividades desenvolvidas pelos propagandistas (júnior, sênior ou pleno) e que a empregadora não fazia qualquer distinção remuneratória entre os empregados que ocupassem o mesmo cargo, não havendo entre eles qualquer distinção em razão do tempo de serviço na função, da produtividade, e da perfeição técnica. A despeito de tais

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

circunstâncias, segundo consta do acórdão recorrido, o reclamante deixou de ser promovido à categoria de propagandista sênior como retaliação ao fato de ocupar cargo de representação dos empregados, que lhe garantia estabilidade.

Esta Corte tem compreendido, em situações excepcionais, ser possível a condenação da empresa ao pagamento de vantagens destinadas a determinados empregados quando constatado que houve desrespeito ao princípio da não discriminação, conforme se observa dos seguintes julgados:

"GRATIFICAÇÃO ESPECIAL. PAGAMENTO EFETIVADO SOMENTE A ALGUNS EMPREGADOS DO BANCO RECLAMADO POR OCASIÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. A controvérsia dos autos cinge-se em saber se o pagamento da intitulada "Gratificação Especial" para uma parcela limitada de empregados do banco reclamado, por ocasião da rescisão contratual, afronta o princípio da isonomia. O Regional, com amparo na confissão do reclamado e nas regras de distribuição do ônus da prova, confirmou a sentença na qual se condenou o reclamado ao pagamento da gratificação especial. Em caso como o destes autos, esta Corte tem adotado o entendimento de que a prática adotada pelo banco reclamado, ao restringir o pagamento da gratificação especial para um grupo de empregados, no momento da extinção do vínculo empregatício, sem a fixação prévia de aspectos objetivos para a sua concessão, fere o princípio constitucional da isonomia ou da não discriminação. Agravo de instrumento desprovido. " (ARR-1000185-17.2016.5.02.0701, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 10/03/2023).

"GRATIFICAÇÃO ESPECIAL RESCISÓRIA. LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE CRITÉRIOS OBJETIVOS. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Conforme se verifica, o e. TRT, com esteio no conjunto fático-

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

probatório dos autos, intangível nessa fase recursal, constatou que a gratificação especial instituída pelo reclamado era concedida a apenas alguns empregados, no ato da rescisão do contrato de trabalho, e que não restou demonstrado nos autos os critérios objetivos aptos a justificar o tratamento discriminatório dispensado no pagamento de tal parcela. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte firmou a tese de que a gratificação especial, mesmo se tratando de uma verba paga por liberalidade do empregador, no ato na rescisão contratual, o tratamento isonômico a todos os beneficiários, com adoção de critérios objetivos e razoáveis no momento da concessão da verba, é imprescindível. Isso porque, segundo o princípio da isonomia, sedimentado no caput do artigo 5º da Constituição, é vedado ao empregador conferir distinção de qualquer natureza entre empregados que se encontrem em condições equivalentes. Precedentes. Nesse contexto, incidem os óbices da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT, como obstáculos à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. Agravo não provido." (Ag-AIRR-12615-59.2016.5.15.0053, 5ª Turma, Relator Ministro Breno -----, DEJT 12/05/2023).

Portanto, não há como se conferir qualquer efeito à conduta discriminatória da empregadora de preterição das promoções, tratando-se de conduta nula de pleno direito, na forma do artigo 9º da CLT ("*Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação*"), apta a determinar o pagamento das diferenças salariais dela decorrentes.

Assim, não há contrariedade à Súmula 6, II e III/TST, nem há violação dos arts. 5º, II, e 7º, XXX, da Constituição Federal e 461 da CLT.

Registro, por fim, que a mera referência aos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, desacompanhada de qualquer fundamento, não permite o trânsito do recurso de revista (art. 896, § 1º-A, II, da CLT).

**Nego provimento.**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**C.2. ASSÉDIO MORAL**

Trata-se de matéria veiculada na Reclamação Trabalhista (RT 0132005-10.2015.5.13.0022).

Consta do acórdão do Tribunal Regional, no aspecto:

**DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE CONDUTA ANTISSINDICAL E ASSÉDIO MORAL**

Na inicial, o reclamante alegou que ingressou na empresa LIBBS Farmacêutica LTDA no dia 04/09/2007, para exercer a função de Propagandista na cidade de João Pessoa - PB, categoria Júnior. Após 01 (um) ano e 02 (dois) meses de trabalho, foi promovido para categoria Pleno, encontrando-se neste mesmo nível até hoje, ou seja, há quase 07 (sete) anos. Em outubro de 2010 passou a fazer parte da diretoria do sindicato e, a partir de então, passou a sofrer assédio moral. Sustenta que a empresa orientou os demais colegas de trabalho a se afastarem do reclamante e teve suas avaliações estagnadas, impedindo-o de alçar promoções. Afirma que em 2014 a situação se agravou com a sua transferência para o setor de viagens.

A parte ré, em contestação (Idf96c938), negou peremptoriamente a prática das condutas apontadas pelo autor e alega que este não foi promovido por não haver preenchido os requisitos para tanto.

O juízo a quo, à luz do conjunto probatório, decidiu pela caracterização do assédio, condenando a empresa ré ao pagamento de indenização compensatória (Id d1d2559).

À análise.

As condutas antissindicais capazes de gerar reparação civil indenizatória são aquelas que afetam a liberdade sindical, causando ofensas aos trabalhadores em virtude de sua condição de sindicalizado (plano coletivo) ou ocupante de cargo de

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

dirigente sindical (individual), caracterizando o ato antijurídico. Sobre essas condutas, a Organização Internacional do Trabalho por meio da Convenção nº 98/1949, ratificada no Brasil em 18/11/1952, com vigência a partir de 18/11/1953 com o Decreto nº 33.196/53, dispõe:

Art. 1 - 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador **ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais**, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas (Destaquei).

**No caso em apreço, a prova testemunhal produzida demonstra de maneira inequívoca as práticas discriminatórias do empregador em relação aos empregados sindicalizados, ratificando os termos do depoimento do autor, in verbis:**

**(...) que na festa de seu aniversário no ano de 2015 o depoente convidou -----, ----- e -----; que não convidou as demais pessoas a equipe que seriam o ----- e o senhor -----, tendo em vista que haviam externados condutas anti-sindicais e pessoais prejudiciais ao depoente; que existem pessoas em outras equipes que não são sindicalistas mas que trabalham em setor de viagens; que na equipe**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**integrada pelo depoente apenas os três detentores de estabilidade fazem viagens;** que a foto da página 391 foi no aniversário de um ano da filha de ----- e o depoente ainda não fazia parte do sindicato; **que a foto das páginas 392 a 395 foram de uma confraternização custeada pela empresa onde era obrigatória a presença de todos os empregados; que após o aniversário retratado na foto da página 391 não foi mais convidado para qualquer outra festa promovida pelo senhor -----;** que não se recorda exatamente a data dessas fotos das páginas 396/398, mas se trata de algum evento produzido pela empresa, mas como se chama na empresa se trata de LO, que significa lazer obrigatório; que existe pontuação mínima para promoção de ----- para pleno e de pleno para senior; que de ----- para pleno é em torno de dez a onze pontos e de pleno para senior é de 17 pontos; que nessa pontuação mínima há apenas uma avaliação subjetiva por parte do gerente distrital; que existem metas de visitação a médicos sempre cumpridas pelo depoente, metas de vendas que também foram atingidas; que também há provas mensais onde as notas do depoente são sempre acima da média; que essas visitas a médicos são lançadas no sistema chamado new hand; que sempre fez os lançamentos diariamente até porque para dar baixa no sistema esses lançamentos são obrigatórios. Nada mais disse nem lhe foi perguntado. Grifei. (Id 111bdad)

**O reclamante como visto ratifica os termos da inicial quanto ao assédio sofrido a partir da sua atuação sindical, consubstanciado no distanciamento forçado dos demais membros da equipe, na não divulgação das metas em**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**reuniões, a exclusão da sua participação nos eventos e grupos de whatsapp e, sobretudo, a estagnação funcional.**

**O preposto, conquanto busque confirmar a tese defensiva, mostrou-se contraditório ao afirmar ora que o reclamante não alcançou pontuação suficiente para promoção, ora admitindo a possibilidade de ter alcançado sem explicar a razão pela qual não foi promovido, a saber:**

**(...) que o depoente é gerente distrital desde 2006; que para a promoção do empregado a empresa avalia uma série de fatores; que na maioria desses fatores a avaliação é objetiva; que a função principal do reclamante era visitar médicos; que existe uma avaliação complexa que envolve vários itens, mas por exemplo na visitação a médicos a empresa tem no seu programa a possibilidade de comentários por parte do empregado, daí resultando uma maior ou menor pontuação se esse empregado cumpre ou não esse item após a visitação; que a maioria dos critérios é de natureza objetiva; **que o reclamante nunca alcançou uma pontuação suficiente para classificá-lo a uma promoção;** que existem outros colaboradores, não integrantes de diretoria sindical que estão há muito tempo sem alcançar essa possibilidade de promoção, como por exemplo ----- que está há quase quatro anos na função como pleno; **que retificando o seu depoimento, após interferência da advogada do reclamante, a ----- pode em algum momento ter alcançado a pontuação mínima que a possibilitaria uma promoção;** que não sabe informar em relação à situação de -----; que o ----- e ----- já chegaram a alcançar a pontuação mínima necessária para concorrer à promoção;**que -----, entretanto, nunca alcançou a pontuação mínima que o****



**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**habilitaria a uma promoção; que o ----- também é diretor sindical; que de todos os integrantes da equipe do reclamante os que fazem viagens são apenas os que integram a diretoria do sindicato/cooperativa e que portanto possuem estabilidade;** que essa transferência para o setor de viagens não ocorreu necessariamente logo após o empregado adquirir estabilidade, mas sim obedeceu às necessidades da empresa; que o próprio reclamante passou cinco anos estável para depois ir para o setor de viagem; que a empresa abria uma seleção para contratação de um novo empregado para ocupar uma vaga no setor de viagens sem especificar se essa vaga seria para mulher ou homem; que no decorrer dessa seleção apenas quatro mulheres ficaram classificadas, tendo sido contratada a senhora -----; que entretanto a empresa optou por ficar com ----- em João Pessoa e colocar o reclamante nessa vaga do setor de viagens, tendo em vista a sua experiência; que motivo também da ----- ficar na vaga do reclamante e o reclamante passar para esse setor de viagens foi que a empresa tinha preferência por uma pessoa do sexo masculino nessa função e o fato da ----- não ter experiência nessa função; que nessa época o reclamante tinha 7 anos de empresa; que a ----- ingressou na empresa na categoria ----- como os demais ingressaram; que no início desse ano por necessidade da empresa a ----- passou a ocupar uma outra vaga que era da senhora -----; que antes de o reclamante ir para o setor de viagem ele viajava um dia por mês para Guarabira e quando passou para ao setor de viagens ele passou a ir um dia por mês para Guarabira e mais duas semanas do mês fora de João Pessoa; que ----- é Senior; que o propagandista ----- não desenvolve as mesmas atividades do senior, diferenciando em relação às

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

metas; que dentro da função propagandista não existe diferença entre -----, senior e pleno, no que se refere à atividade; que entretanto a premiação é diferenciada; que essa premiação é paga para todo propagandista senior, por exemplo, no mesmo valor, dentro da região Nordeste, de modo que não há diferença de remuneração dentro da categoria senior, havendo apenas diferenciação de categoria para categoria; que a ----- faz parte da equipe do depoente; que a ----- tem em torno de uns dois anos a mais que o reclamante na empresa;**que hoje ----- é propagandista senior e o reclamante é pleno; que de fato, retificando o seu depoimento a ----- tem praticamente o mesmo tempo de serviço do reclamante; que não se recorda o ano em que ----- foi promovida a senior; que não lembra se na época em que ----- era pleno igual ao reclamante ;** que essa **ela tinha a mesma pontuação do reclamante** pontuação mínima aparece no documento de avaliação e é claro para todos os colaboradores; **que na reunião de abril de 2015 onde foram disponibilizados resultados dos empregados, cerca dez pessoas, apenas não foram disponibilizados os resultados do reclamante e do senhor ----- porque a empresa não conseguiu compilar os resultados desses empregados; que ambos são integrantes da direção do sindicato;** que em seguida, tendo em vista solicitação do reclamante através de e-mail, a empresa forneceu a informação ao reclamante; que a empresa não fez uma segunda reunião para apresentar os resultados de ----- e do reclamante; que como não é responsabilidade do depoente na área de setor médico, não sabe informar se a empresa prestou alguma assistência ao reclamante desde que o mesmo começou a apresentar problemas de depressão; que entretanto foram realizados regularmente os exames

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

períodos a cada ano; que em alguns momentos o reclamante alcançou resultado de demandas que possibilitaria uma promoção; que no ano de 2016 ainda não fez o acompanhamento do reclamante para avaliação de desempenho tendo em vista a sua ausência do trabalho; que no ano de 2015 entretanto essas avaliações foram feitas; que no ano de 2015 o depoente acompanhou o reclamante em vários momentos e não só no dia da avaliação; que no ano passado reclamante também teve alguns afastamentos médicos; que existem períodos específicos para as avaliações; que essas avaliações são feitas três vezes por ano, normalmente a cada quatro meses; que o depoente nunca afirmou por ocasião da transferência do reclamante para o setor de viagens que gostaria de ver o reclamante sofrer por ter que ficar ausente de sua família durante duas semanas todo mês. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.(Grifei).

**Sobressai nítido que o depoente não soube explicar porque a Sra -----, cujo tempo de serviço era igual ao do reclamante e bem assim a pontuação, foi promovida para propagandista senior e o reclamante não. O preposto igualmente confirma a não divulgação dos resultados obtidos pelo reclamante e outro empregado sindicalizado na reunião.**

**A primeira testemunha ouvida a rogo do reclamante atesta que as promoções ficavam a cargo da subjetividade do gerente e que a empresa orientou os funcionários a adotarem um política isolacionista em relação ao reclamante, privando-o do convívio social e dos grupos de conversas e redes sociais:**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

" (...) **que trabalha na empresa** desde 2007; que foi estagiária propagandista trainee e depois propagandista -----, pleno e atualmente é senior; que conseguiu essas promoções com muito trabalho, avaliações e quando o gerente acha que o funcionário pode ser promovido; que esse processo de promoção entretanto não é objetivo tendo em vista que são muitos pontos de avaliação subjetiva de modo que **o que impera na realidade é a** que quando o reclamante trabalhava dentro de **vontade do gerente**; João Pessoa tinha como aferir o resultado particular do reclamante e **por esses resultados o reclamante tinha condições de promoção e não foi promovido porque é sindicalista**; que a depoente já ouviu o preposto dizendo que o reclamante matou a carreira dele a partir do momento em que optou por entrar no sindicato; que o reclamante portanto mesmo com condições não foi promovido por ser "sindicalista"; que o gerente, preposto da empresa, dizia para os demais funcionários que deveriam se afastar do reclamante por ser sindicalista já que segundo o preposto depois a pessoa passava a ser sindicalista mudava o seu comportamento e poderia influenciar negativamente a equipe; que chegava a ser questionada pelo preposto sobre o número de vezes que o reclamante ligava para a depoente e sobre o assunto tratado; **que essa orientação de se afastar do reclamante foi passada para toda a equipe e não só para a depoente**; que também em razão de ser sindicalista o reclamante foi prejudicado por ter sido transferido para o setor de viagem; que ouviu o preposto falando que o reclamante iria sentir na pele quando estivesse ausente em festinhas da escola da filha e quando a mesma estivesse doente; que pelo menos isso foi falado para a depoente e para ----- que está no

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**fórum; que a depoente também é detentora de estabilidade por ser diretora de cooperativa há um ano; que desde que passou a ocupar esse cargo de diretora ninguém na equipe fala com a depoente e as meninas da equipe que antes frequentavam a casa da depoente disseram que receberam a ordem de que se falasse com a depoente estariam demitidas e pediram a ; que a depoente foi promovida a senior **compreensão da depoente** em dezembro de 2012; que senior é o cargo máximo; que o que ocorre na prática em relação às promoções na empresa é que o empregado fica estagnado com a mesma pontuação durante um certo período e quando o gerente decide promovê-lo aumenta essa pontuação possibilitando a promoção; que após adquirir estabilidade a depoente que tinha uma pontuação em torno de 17.000 passou para uma pontuação de 13.000; que apenas o reclamante e -----  
- são os propagandistas pleno da equipe que não possuem pontuação mínima para promoção; que ambos são integrantes da direção do sindicato; **que os propagandistas plenos da mesma equipe do reclamante que estão com pontuação para promoção têm menos tempo de serviço do que o reclamante e -----**; que o comportamento do gerente, proposto, em relação ao acompanhamento da depoente nas avaliações mudou depois que a depoente passou a ter estabilidade vez que antes o gerente mostrava como deveria melhorar no desempenho da função e depois passou a ficar a maior parte do tempo no telefone; **que as colaboradoras ----- e ----- contaram à depoente que foram repreendidas pelo gerente e pelo gerente regional em um almoço no Nau pelo fato de terem participado da festa de aniversário do reclamante; que segundo essas meninas esses****

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**gerentes mostraram uma foto e perguntaram o que elas estavam fazendo no aniversário do reclamante;** que antes de ingressar na cooperativa a depoente nunca tinha trabalhado no setor de viagens; que depois que ingressou passou a fazer o setor semelhantes ao dos meninos que são integrantes do sindicato; que no ano de 2016 a depoente ainda não foi avaliada; que em dezembro de 2015 a empresa demitiu a depoente mas foi reintegrada pela empresa em 18 de fevereiro de 2016; que além disso a depoente ficou afastada por problema de saúde do final de abril até 01 de julho de 2016; **que para a confraternização de final de ano ocorrida em 2015, confraternização essa da equipe composta de 11 pessoas, apenas não foram convidados a depoente, o reclamante e -----;** que essa confraternização foi na casa da senhora -----; que na época dessa confraternização foi criado um outro grupo de WhatsApp em que foram excluídos apenas a depoente, o reclamante e -----; que esse outro grupo a princípio foi criado apenas para a confraternização, mas permanece até hoje; **que além desse grupo existe um grupo de WhatsApp onde a depoente também participa, mas que já eram excluídos o reclamante e -----;** que nesse grupo de WhatsApp do qual participa a depoente o gerente aqui presente também participa; que o reclamante se afastou do trabalho algumas vezes por depressão; que depois que se tornou dietora de cooperativa a depoente foi excluída inclusive do Facebook de suas colegas de trabalho, fato que também já havia ocorrido com o reclamante; que cada um recebe a pontuação por email; que sabe das outras pessoas porque se comunicava com elas; que não tem conhecimento da pontuação de ----- e ----- no ano de 2016 que foi há um mês atrás, mas entretanto ficou sabendo

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

que ----- comentou que elas não estariam concorrendo à promoção porque ----- e -----, embora mais novos, estavam com resultado melhor; que as duas ainda não foram promovidas pelo menos nos últimos quatro anos porque o gerente acha que elas ainda não estão aptas; que no ano passado o resultado das duas -----s estava muito bom, mas elas não foram promovida; que ambas as -----s não possuem estabilidade; que não tem conhecimento da pontuação em 2015 das -----s, sabendo apenas que -- ----- já tinha pontuação para ser senior; que quando os empregados alcançam a pontuação mínima o que vai valer para a promoção é o resultado, só que o empregado só alcança a pontuação mínima quando a empresa assim tem interesse; que a depoente só passou a viajar depois de sua reintegração; que a liminar para sua reintegração foi proferida no dia 18 de dezembro de 2015, mas a empresa não a cumpriu, só cumprindo em fevereiro de 2016 e além disso contratou uma pessoa para o cargo antes ocupado pela depoente em 06 de janeiro de 2016; **que na equipe da depoente não existe ninguém no setor de viagens que não seja detentor de estabilidade;** que em outras equipes tem pessoas que não possuem estabilidade no setor de viagens mas esse fato se deve porque pelo fato de residirem no interior não comportaria passarem todo o período sem viajar. Nada mais disse nem lhe foi perguntado (grifei).

A testemunha igualmente confirmou que não existe no setor de viagens ninguém que não seja detentor de estabilidade.

A segunda testemunha conduzida pelo reclamante, de idêntico modo, confirmou que após integrar a cooperativa de treinamento, adquirindo estabilidade, sofreu idênticas

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

retaliações e bem assim a inexistência de promoções para os empregados estáveis nos seguintes termos:

**"(...) que trabalha na reclamada desde 2000 que iniciou** estagiária e depois ocupou vários cargos como promotora, propagandista -----, pleno, senior e gerente distrital; que nunca trabalhou com o reclamante; que é lotada em Recife; que o contato com o reclamante era apenas em reunião ocorrida de seis em seis meses; que a depoente tem estabilidade desde 2014 por integrar cooperativa de treinamento; **que a principal mudança de tratamento após adquirir estabilidade foi a perda da sua equipe que era composta por dez propagandista todos em Pernambuco; que passou a ser gerente de uma equipe apenas de promotores, 70% lotados na Bahia e 30% em Pernambuco;** que houve uma reunião em que foi ventilado um decréscimo salarial mas isso não foi concretizado; **que as outras mudanças foram mais voltadas a relacionamento porque as pessoas não mais se reportam à depoente, a depoente não participa mais de reuniões, não faz parte mais de confraternizações, convenções;** que há uma grande constância de encontro dos propagandistas, mas a depoente passou a não mais ser convidada; **que o reclamante também sofreu prejuízo quando adquiriu estabilidade por mudar de setor e passar a trabalhar em setores improdutivos;** que como faz muito tempo que não participa de reuniões não tem uma idéia atual mas acredita que a empresa possua 80 gerentes distritais no país; que ----- também é gerente distrital com uma equipe composta só por promotora; que ----- também é detentor de estabilidade e assumiu essa equipe após adquirir a estabilidade e também não participando das reuniões



**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

da empresa; que o número de acompanhamentos do gerente distrital em relação a propagandistas depende do nível do propagandista; que um propagandista com uma técnica muito boa precisa de aproximadamente cinco acompanhamentos; **que não conhece nenhum dirigente sindical na empresa que tenha conseguido promoção nem que concorram a vagas de cargos superiores como os de gerentes.** Nada mais disse nem lhe foi perguntado.

Em acréscimo, a terceira testemunha do autor confirmou a orientação da empresa de isolar o reclamante, a saber:

**(...) que trabalhou na empresa durante sete meses no ano de 2012 como propagandista lotado em João Pessoa-PB; que o depoente atendia às cidades de Guarabira, Natal e João Pessoa; que ficou sabendo que o reclamante atualmente está nesse setor; que a sua dispensa foi sem justa causa; que na época foi dito ao depoente que esse setor estava improdutivo, inclusive ninguém foi contratado para este setor; que existia uma certa orientação na empresa para o depoente não manter contato com o reclamante; que essa orientação partiu do gestor -----, preposto da empresa, que disse que não seria bom estar perto do reclamante, que poderia influenciar negativamente o depoente pelo fato de ser do sindicato; que se recorda de uma situação em que o depoente chegou para ----- e falou que havia sido convidado para participar do grupo de pedal do sindicato e que o convite tinha sido estendido a ----- tendo o ----- dito ao depoente não seria bom para sua imagem estar próximo desse pessoal nem bom para a própria testemunha.** Nada mais disse nem lhe foi perguntado.

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

Encerradas as testemunhas do autor, foram colhidos os depoimentos das testemunhas conduzidas pela parte ré que a despeito de tentarem confirmar a tese patronal de que a lotação no setor de viagens decorreu da necessidade de lotar um empregado com maior experiência, admitiram que esse setor normalmente era ocupado por novatos ou por detentores de estabilidade:

**" que trabalha na empresa desde outubro de 2011; que entrou como propagandista ----- e atualmente é propagandista pleno; que se enganou e entrou em outubro de 2010; que sempre foi lotada em Natal entretanto compunha a mesma equipe do reclamante; que se recorda que no processo seletivo que resultou na contratação da depoente a vaga inicial era para o setor de viagem; que a depoente não foi lotada nesse setor porque logo em seguida houve uma ampliação dos quadros da empresa sendo contratadas outras pessoas para esse setor; que nessa ampliação as pessoas contratadas residiam em Mossoró; que é habitual a empresa reclamada lotar os novatos no setor de viagens; que a depoente nunca participou de nenhuma festa promovida pelo reclamante até porque mora em outra cidade; que a depoente já foi até a casa do reclamante fazer visitas; que não existe orientação do gerente no sentido de afastamento dos empregados do convívio do reclamante pelo fato dele ser sindicalista; que existem grupos variados de WhatsApp na equipe; que tem um grupo que se trata mais de amenidades; que desse grupo não participam o reclamante, ----- e -----; que a esta altura a testemunha começa a chorar; que o reclamante, ----- e ----- já chegaram a participar desse grupo de amenidades e saíram; que**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**retificando seu depoimento após novamente ser advertida pelo Juízo sobre a possibilidade de responder por crime de falso testemunho, não se recorda se os três chegaram a participar desse grupo de amenidades; que o gerente participa desse grupo de amenidades; que acredita que o reclamante, ----- e ----- não participam de nenhum grupo de WhatsApp da equipe incluindo os grupos de Cluster, da Regional Nordeste e do 4270;** que não sabe inclusive se a ----- que já foi testemunha nesta audiência participa destes grupos; **que não sabe por que motivo o reclamante, ----- e ----- não participam dos grupos de WhatsApp da equipe; que os três são os únicos empregados da equipe que possuem estabilidade provisória;** Dada a palavra à advogada da empresa: que pelo que vê nas reuniões a relação do ----- com o reclamante é normal; que o reclamante nunca ligou para a depoente para falar mal de -----; que entretanto soube que isso aconteceu com Rosa -----; que não tem certeza se isso aconteceu com relação a -----; que o critério de promoção leva em consideração notas em avaliações de provas virtuais, avaliação realizada pelo gerente, cobertura de objetivos de vendas, cobertura de metas de visitação e dentro da avaliação do gerente existem vários pontos; que para conseguir a promoção a pessoa precisa manter o mesmo nível de pontuação durante um certo período; **que está há cinco anos na empresa e não conhece nenhum sindicalista que tenha sido promovido (pergunta feita pelo Juízo);** que conta muito para a nota a pessoa lançar os comentários da visitação no sistema; que não existe diferença na atividade entre -----, pleno e senior; que a única diferença é que o senior em última análise chegou em um patamar superior de performance e por isso é senior; que nunca presenciou em reuniões o

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

senhor ----- falar mal do reclamante na frente de colegas; que a depoente mantém uma relação de coleguismo com o reclamante, ----- e -----; que no final de 2015 pelo fato de dois colegas da equipe terem sido promovidos a pleno a equipe se reuniu para fazer um churrasco; que não foi bem a equipe que se reuniu e sim esses dois colegas que promoveram um churrasco; que o pessoal utilizou o grupo que já existia de WhatsApp para combinar as questões do churrasco; que para esse churrasco os custos com o churrasqueiro foram rateados, os dois colegas promovidos arcaram com as carnes e cada um levou a sua bebida;**que apenas não participaram dessa festa o reclamante, ----- e -----, não sabendo a razão deles não terem participado;** que mesmo advertida pelo Juízo do fato de que omitir também caracteriza crime de falso testemunho; que o grupo de WhatsApp chamado 4270 -----, o reclamante e ----- resolveram espontaneamente sair do grupo; que atualmente tem o grupo chamado Resenha onde se falar de amenidades e o 4270 que é o grupo oficial da distrital; que retificando não se recorda se ----- atualmente está no grupo 4270; que a depoente tem pontuação para ser senior; que os critérios de promoção são apresentados em reunião; que a depoente estava na reunião distrital de abril de 2015; que não se recorda se foi apresentado o resultado de todos os integrantes da equipe; que não sofre nem sofreu pressão para se afastar do reclamante nem da senhora -----; que se recorda que mandou uma mensagem de WhatsApp para ----- cujo teor está no documento ora apresentado pelo reclamante; que o comentário feito pela depoente foi depois que a ----- apagou um comentário da depoente em uma foto de Facebook/Instagram dizendo que estava apagando pra não prejudicar a depoente; que não sabe explicar

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

porque colocou na mensagem para ----- de WhatsApp que "não resistiu em comentar a foto"; que não existe nenhuma determinação de a depoente se afastar de ----- e do reclamante; que foi até a casa do reclamante quando a segunda filha do reclamante nasceu; que acredita que tenha uns dois ou três anos que isso aconteceu. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.

Da leitura do depoimento verifica-se que a depoente confirma a ausência de promoções para os sindicalizados e mostra-se extremamente temerosa ao ser confrontada com as cópias das conversas em que se diz obrigada a distanciar-se dos colegas estáveis.

O mesmo ocorre com a segunda testemunha ouvida a rogo da ré, que a certa altura do depoimento, ao ser confrontada com a prova documental, ratifica a antipatia da empresa em relação aos sindicalizados e a pressão exercida sobre os funcionários para que se mantivessem distantes do reclamante:

**" que trabalha na reclamada desde 22 de fevereiro de 2010; que entrou na empresa com treinee; que se não se engana em 2011 foi promovida a ----- e a pleno em 2012; que a depoente trabalha em João Pessoa; que quando participou no processo de seleção na empresa já era para ocupar uma vaga existente em João Pessoa sem ser no setor de viagens; que acha que hoje a equipe é composta por 11 pessoas; que a equipe é composta de 10 propagandista e o gerente -----; que dessa equipe os detentores de estabilidade provisória são o reclamante, ----- e -----; que nessa equipe existe apenas um grupo de WhatsApp chamado Equipe 4270; que nesse grupo se trata de coisas a serem feitas no trabalho; que quando se faz ações também publica no**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

grupo; que acredita que apenas ----- e o reclamante não integram esse grupo; que se não se engana eles fizeram parte desse grupo e saíram; que acha que foram eles mesmos quem quiseram sair por conta própria; que existe um outro grupo, mas que é informal chamado Resenha, onde são colocadas piadas, mensagens de otimismo; que apenas o reclamante, ----- e ----- não integram esse grupo chamado Resenha; que não sabe informar a razão dos três não integrarem esse grupo; que o gerente da empresa integra os dois grupos de WhatsApp; que houve uma confraternização no final de 2015 na casa de -----, em Natal; que a confraternização foi custeada só por Júlio e -----; que pelo que sabe apenas os dois custearam já que a depoente não custeou; que -----, o reclamante e ----- não participaram dessa confraternização; que na verdade essa confraternização não foi promovida pela empresa; que não sabe informar porque o reclamante, ----- e ----- não foram convidados para essa festa; que não existe nenhum tipo de orientação para o **afastamento do convívio dos três; que -----, o reclamante e ----- são os únicos** estabilidade provisória; que não conhece nenhum empregado **da equipe com** detentor de estabilidade provisória que tenha sido promovido na empresa; que a relação da depoente é apenas de poucas conversas com o reclamante, ----- e -----; que a sua relação é assim com os três por uma opção pessoal da depoente que não sabe informr a motivação de não ter uma aproximação maior com o reclamante, ----- e -----, preferindo ficar mais na sua; que o reclamante ----- e ----- foram convidados para outros encontros da empresa, entretanto não se lembra quais; que quando estavam juntos almoçavam juntos na rua; que o reclamante quem resolveu se afastar do grupo depois

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

que entrou no sindicato embora isso não seja um motivo razoável; que depois de ter sido promovida a pleno chegou a alcançar pontuação para senior e não foi promovida porque não alcançou outros critérios; que para a pontuação mínima que possibilita a promoção há uma avaliação por parte do gerente; que nessa avaliação o gerente mede a performance do trabalho; que a avaliação do gerente é feita apenas com base em números; que retificando após a advogada do reclamante mostrar o documento atinente à avaliação a testemunha resolve retificar o seu depoimento para dizer que não é baseada apenas em números essa avaliação; que quando o reclamante foi mudado para o setor de viagem houve uma mudança dos produtos o que resultou em uma vantagem para o reclamante; que não sabe se o reclamante tinha interesse nessa transferência; que também não sabe se outros integrantes do grupo tinham interesse nessa transferência nem a própria depoente; que não responde à pergunta do Juízo que formulou três à testemunha a mesma pergunta "se a testemunha quer ir para o setor de viagem?", respondendo a este Juízo que aceitaria; que o reclamante foi escolhido para esse setor de viagem pela experiência do reclamante; que a depoente não sofreu nem sofre pressão para falar com o reclamante ou com a senhora -----; que se recorda de almoço ocorrido no Nau na presença do senhor Edmilson Ferro, gerente regional; que a depoente não foi repreendida nesse almoço por ter participado da festa de aniversário do reclamante; **que não sabe responder porque no dia 29 de outubro de 2015, via o WhatsApp, a testemunha comentou que estava com medo de ser demitida e que não pode nem olhar para a cara de ----- e do reclamante; que a esta altura a testemunha se diz estar muito**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022  
C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**nervosa tendo em vista as provas de WhatsApp que está sendo mostrada em mesa e que vai falar a ;** que estava com medo de ser demitida por conta de pressões **verdade** que os empregados da equipe sofriam; que essas pressões vinham do próprio reclamante; que embora tenha colocado na mensagem "fomos obrigados a nem olhar para a cara de vocês", ninguém a obrigou; que se sentiam a época com medo de estar em contato com os sindicalistas; que tinha medo de a empresa achar que iria ser influenciada de forma negativa; que por isso nunca participou da cooperativa;**que quando disse via WhatsApp "eles estão com ódio no coração", quis se referir a ----- e a Ednilson, gerente regional; que eles estariam com ódio porque a empresa não recebe bem o fato de ter em seus quadros cooperadores e sindicalistas; que percebeu mudança na relação de ----- com o reclamante e vice-versa, a exemplo do que também aconteceu com ----- e -----; que Ednilson é um gerente hierarquicamente superior a -----; que resolveu excluir o reclamante do seu Facebook algum tempo depois que ele passou a integrar osindicato tendo em vista as confusões que começaram a surgir sem explicar muito bem que confusões foram essas; que essa exclusão ocorreu depois que a senhora ---- se tornou diretora de cooperativa;que a depoente também excluiu a senhora ----- do seu Facebook porque ela passou a fazer parte da Cooperativa. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.**

De todo o exposto, resta nítida a conduta persecutória da empresa, traduzida na transferência dos empregados estáveis para um mesmo setor, onde estavam sujeitos à viagens constantes, na coação dos demais integrantes da equipe para



**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

que mantivessem esses empregados fora do seu convívio social até mesmo nas relações estabelecidas fora do ambiente de trabalho. Igualmente restou comprovada a estagnação funcional imotivada a justificar a condenação reparatória.

Nesse senso, pontuo a jurisprudência em destaque:

[...]

Sem reforma, no particular.

No recurso de revista, a reclamada sustenta que, dos elementos fáticos registrados pelo acórdão recorrido, é possível verificar que em nenhum momento ocorreu qualquer tipo de orientação (instrução) da recorrente para que a equipe se afastasse do recorrido. Afirma que as atitudes do recorrido para com seus colegas de trabalho não foram muito amistosas, tendo este agido de maneira agressiva e abusiva. Destaca que não há norma que ampare a condenação. Entende, assim, ser imperiosa a reforma da decisão para que seja excluída a condenação ao pagamento de danos morais, ante a inexistência de fundamentos fáticos nos autos. Lastreia o apelo em violação dos artigos 5º, II, da CF, 818 da CLT, 373, I, do CPC e 186, 187 e 927 do Código Civil.

Vejamos.

Publicado o acórdão regional na vigência da Lei 13.467/2017, incide o disposto no art. 896-A da CLT, que exige, como pressuposto ao exame do recurso de revista, a transcendência econômica, política, social ou jurídica (§1º, incisos I, II, III e IV).

A respeito da matéria, constata-se a transcendência da causa, tendo em vista tratar sobre questão que envolve suposta retaliação empresarial à atuação sindical do empregado, necessária à proteção dos direitos de toda a categoria profissional.

Nada obstante, não se constata ter ocorrido violação dos dispositivos indicados no recurso de revista, não tendo sido apresentada divergência jurisprudencial.

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

O ato discriminatório por parte do empregador configura afronta aos preceitos resguardados nos artigos 3º, IV, (*"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."*), 5º, *caput*, (*"Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza..."*) e 7º, XXX, XXXI e XXXII, (*"Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;"*), da Constituição federal.

Tratando-se de ato dirigido contra a liberdade dos trabalhadores de sindicalização, a Convenção 98 da OIT, que trata sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 29 de junho de 1953, assegura que os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego, realçando que essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho (artigo 1).

Igualmente, a Convenção 135 da OIT, que trata sobre proteção de representantes de trabalhadores, ratificada pelo Brasil em 22 de maio de 1991, determina que os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

De outro lado, ressalto que o assédio moral, que se enquadra em uma das espécies de dano moral, consiste na prática reiterada de conduta abusiva, pelo empregador, diretamente ou por meio de seus prepostos ou empregados, que traduz uma atitude ostensiva de perseguição ao empregado, repetindo-se no tempo, de tal

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

modo que possa acarretar danos importantes às condições físicas e psíquicas, afetando a sua autoestima.

Para restar caracterizado o assédio moral, portanto, imprescindível que a conduta ilícita dirigida ao empregado de forma ostensiva seja praticada diversas vezes, prolongando-se no tempo. Além disso, o assédio moral, no ambiente de trabalho, deve ser analisado sob o prisma do conteúdo subordinado da relação jurídica de emprego, porquanto o empregado encontra-se "naturalmente tolhido" em face de eventual conduta abusiva do empregador.

No caso presente, o Tribunal Regional registra que *"resta nítida a conduta persecutória da empresa, traduzida na transferência dos empregados estáveis para um mesmo setor, onde estavam sujeitos à viagens constantes, na coação dos demais integrantes da equipe para que mantivessem esses empregados fora do seu convívio social até mesmo nas relações estabelecidas fora do ambiente de trabalho"* e que *"Iguamente restou comprovada a estagnação funcional imotivada a justificar a condenação reparatória"*.

Com efeito, a prática relatada com detalhes no acórdão recorrido, caracterizada por atos de retaliação empresarial em razão de o reclamante ocupar cargo na estrutura dos órgãos de representação profissional, acarreta a supressão da liberdade sindical do empregado e configura descumprimento dos deveres do empregador, dentre eles o de zelar pela segurança, bem-estar e dignidade do empregado no ambiente de trabalho.

O fato de o empregador exercer de forma abusiva seu poder diretivo - art. 2º da CLT -, com a utilização de práticas degradantes de que é vítima o trabalhador, implica violação dos direitos de personalidade, constitucionalmente consagrados (art. 1º, III). A afronta à dignidade da pessoa humana, aliada ao abuso do poder diretivo do empregador, enseja a condenação ao pagamento de compensação por dano moral.

Destaco que, de acordo com a doutrina e a jurisprudência, o dano moral é um dano *in re ipsa*, que prescinde de comprovação, bastando a demonstração do ato ilícito e do nexo causal, os quais restaram evidenciados na espécie.

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

Diante do contexto ofertado pelo acórdão regional, a partir do qual tenho por demonstrados os elementos que atraem a responsabilidade civil da empregadora, concluo que o deferimento de indenização por danos morais não implica afronta aos artigos 186, 187 e 927 do CC.

Solucionada a controvérsia com fundamento na prova efetivamente produzida, não há falar em violação dos arts. 818 da CLT e 373 do CPC, dispositivos disciplinadores da repartição do ônus da prova, que incidem apenas nos casos em que não se produziu prova ou esta se revelou insuficiente para formar o convencimento do juiz.

Eventual violação do artigo 5º, II, da Constituição Federal, em casos em que se discute o preenchimento dos requisitos para caracterização da responsabilidade civil do empregador, não se dá de forma direta, o que impede a admissão do recurso de revista, conforme alíneas do artigo 896 da CLT.

Por fim, ressalto que, diante do registro no acórdão recorrido de que houve *"coação dos demais integrantes da equipe para que mantivessem esses empregados fora do seu convívio social até mesmo nas relações estabelecidas fora do ambiente de trabalho"* apenas com o revolvimento de fatos e provas seria possível reconhecer que *"em nenhum momento ocorreu qualquer tipo de orientação (instrução) da recorrente para que a equipe se afastasse do recorrido"*. No aspecto, incide o óbice da Súmula 126/TST.

**Nego provimento.**

**C.3. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO.**

Trata-se de matéria veiculada na Reclamação Trabalhista.

Consta do acórdão do Tribunal Regional, sobre o tema:

**DA REDUÇÃO DO QUANTUM**

A recorrente pleiteia, em caráter sucessivo, a redução do *quantum* indenizatório por entendê-lo excessivo.

À análise.

A indenização relativa a danos morais encontra amparo, inicialmente, no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, vez

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

que, o último inciso, em particular, garante serem "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

No âmbito infraconstitucional, a indenização por danos morais, em se tendo por constituído o seu direito, encontra-se mais definida e assegurada no artigo 927 Código Civil, nos termos dos quais "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". Ainda especifica o artigo 932, inciso III, do Código Civil, ao adentrar na esfera juslaboralista, que também são responsáveis pela reparação civil, ou seja, deve responder pelos seus atos, "o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele".

Pois bem, a considerar a inequívoca prática de conduta antissindical consubstanciada inclusive no isolamento do trabalhador do convívio social, admite-se que fora atingida a própria esfera moral e, por conseguinte, restaram violados os seus direitos da personalidade.

Em relação ao quantum devido, transcrevo os ensinamentos do juslaboralista e doutrinador João Oreste Dalazen, segundo o qual para a fixação do valor da indenização por dano moral, deve-se: "1) compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função" (in: Aspectos do Dano Moral Trabalhista, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84 out./dez. 1999).

Portanto, levando em conta os aspectos suso narrados, entendo merecer reforma a sentença para fins de redução do valor fixado a título de indenização por danos morais para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

No recurso de revista, a reclamada sustenta que o montante fixado a título de indenização supera, e muito, o razoável. Requer seja reduzido o montante da indenização para o máximo de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Lastreia o apelo em violação dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal, 223-B e 223-E da CLT e 944 do Código Civil.

Vejamos.

A respeito da matéria, constata-se a transcendência da causa, tendo em vista o aparente desrespeito à jurisprudência dominante desta Corte Superior.

Na hipótese, o Juízo de Primeiro Grau arbitrou a indenização por danos morais no valor de R\$300.000,00 (trezentos mil reais), pelo assédio moral decorrente da conduta antissindical da empresa.

O TRT reduziu a indenização por danos morais relativa ao assédio moral decorrente da conduta antissindical para o importe de R\$200.000,00 (duzentos mil reais), contra o qual a reclamada se insurge, postulando maior redução.

O entendimento desta Corte é de que a revisão do montante arbitrado na origem, em compensação pelo dano moral sofrido, dá-se, tão somente, em hipóteses em que é nítido o caráter irrisório ou exorbitante da condenação, de modo tal que sequer seja capaz de atender aos objetivos estabelecidos pelo ordenamento para o dever de indenizar.

No caso presente, consideradas as circunstâncias do caso concreto e a jurisprudência que vem se firmando no âmbito deste Colegiado em

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

processos similares, consagradora de valores inferiores ao definido pelo TRT, parece estar presente a notória desproporcionalidade passível de ensejar a redução do *quantum* indenizatório.

Assim, ante possível violação do artigo 944 do Código Civil, afasto o óbice oposto pelo despacho denegatório do recurso de revista e **dou provimento** ao agravo de instrumento para dar processamento ao recurso de revista.

## **II - RECURSO DE REVISTA**

### **1. CONHECIMENTO**

#### **1.1. PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

##### **AIRR-132005-10.2015.5.13.0022 (Reclamação Trabalhista)**

Tempestivo o recurso, regular a representação e efetuado o preparo (Num. a224e5d - Pág. 1).

#### **1.2. PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**

##### **ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO.**

Consta do acórdão do Tribunal Regional, sobre o tema:

#### **DA REDUÇÃO DO QUANTUM**

A recorrente pleiteia, em caráter sucessivo, a redução do *quantum* indenizatório por entendê-lo excessivo.

À análise.

A indenização relativa a danos morais encontra amparo, inicialmente, no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, vez que, o último inciso, em particular, garante serem "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

No âmbito infraconstitucional, a indenização por danos morais, em se tendo por constituído o seu direito, encontra-se mais definida e assegurada no artigo 927 Código Civil, nos termos dos quais "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187),

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". Ainda especifica o artigo 932, inciso III, do Código Civil, ao adentrar na esfera juslaboralista, que também são responsáveis pela reparação civil, ou seja, deve responder pelos seus atos, "o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele".

Pois bem, a considerar a inequívoca prática de conduta antissindical consubstanciada inclusive no isolamento do trabalhador do convívio social, admite-se que fora atingida a própria esfera moral e, por conseguinte, restaram violados os seus direitos da personalidade.

Em relação ao quantum devido, transcrevo os ensinamentos do juslaboralista e doutrinador João Oreste Dalazen, segundo o qual para a fixação do valor da indenização por dano moral, deve-se: "1) compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função" (in: Aspectos do Dano Moral Trabalhista, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84 out./dez. 1999).

Portanto, levando em conta os aspectos suso narrados, entendo merecer reforma a sentença para fins de redução do



**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

valor fixado a título de indenização por danos morais para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

No recurso de revista, a reclamada sustenta que montante fixado a título de indenização supera, e muito, o razoável. Requer seja reduzido o montante da indenização para o máximo de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Lastreia o apelo em violação dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal, 223-B e 223-E da CLT e 944 do Código Civil.

Vejamos.

Na hipótese, o Juízo de Primeiro Grau arbitrou a indenização por danos morais no valor de R\$300.000,00 (trezentos mil reais), pelo assédio moral decorrente da conduta antissindical da empresa.

O TRT reduziu a indenização por danos morais relativa ao assédio moral decorrente da conduta antissindical para o importe de R\$200.000,00 (duzentos mil reais), contra o qual a reclamada se insurge, postulando maior redução.

O entendimento desta Corte é de que a revisão do montante arbitrado na origem, em compensação pelo dano moral sofrido, dá-se, tão somente, em hipóteses em que é nítido o caráter irrisório ou exorbitante da condenação, de modo tal que sequer seja capaz de atender aos objetivos estabelecidos pelo ordenamento para o dever de indenizar.

No caso presente, o Tribunal Regional revelou que o empregado sofreu assédio moral desde que passou a integrar a diretoria do sindicato, inclusive com distanciamento forçado dos demais membros da equipe, não divulgação das metas em reuniões, exclusão da participação nos eventos e grupos de whatsapp e, sobretudo, estagnação funcional.

Não se ignora a grave ofensa ao empregado, caracterizada por atos de retaliação empresarial em razão de o reclamante ocupar cargo na estrutura dos órgãos de representação profissional, tampouco a gravidade da conduta empresarial, que atinge não apenas o trabalhador, mas toda a coletividade de trabalhadores, pelo nítido desestímulo à participação de seus empregados em atividades sindicais.

Contudo, a despeito da gravidade da conduta patronal e da seriedade das lesões morais sofridas pelo reclamante, que sugerem a fixação de

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

indenização de valor significativo, não se verifica razoabilidade para a estipulação de valor vultoso, como ocorreu na origem.

Com efeito, a jurisprudência desta Corte, ao analisar processos em que se discutiu a quantificação do dano moral decorrente de conduta antissindical reiterada (assédio), tem fixado valores inferiores àquele fixado pelo Tribunal Regional.

A Segunda Turma deste TST entendeu que a indenização de 150 mil reais não seria excessiva (em recurso interposto apenas pela empresa). Tratou-se de hipótese em que o empregado, após a sua reintegração no emprego (decorrente de estabilidade sindical), permaneceu à disposição da empresa reclamada sem a designação para execução de tarefas durante meses e sofreu a aplicação de penalidades sem justificativa. Trago a ementa do julgado:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATOS DE PERSEGUIÇÃO AO EMPREGADO. CONDUTA ANTISSINDICAL POR PARTE DA EMPREGADORA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 150.000,00 (CENTO E CINQUENTA MIL REAIS). Trata-se de pedido de indenização por danos morais, fundado em atos de perseguição ao empregado, após ter sido reintegrado no emprego por força de decisão judicial, de modo a configurar conduta antissindical por parte do empregador. Conforme o contexto fático delineado no acórdão regional, após a reintegração do reclamante no emprego por força de decisão judicial, a reclamada o designou para posto de trabalho que não demandava serviços. Assentou-se que o intuito da reclamada, ao determinar que o reclamante permanecesse à disposição da empresa, sem a atribuição de tarefas, era justamente reprimê-lo e constrangê-lo diante dos demais colegas de trabalho. Além disso, consta do acórdão regional a aplicação de advertência ao empregado, com fundamento em descumprimento de obrigação contratual, a qual não estava previamente pactuada entre as partes. Segundo a Corte de origem, as condutas da reclamada em deixar o autor meses sem serviço e aplicar-lhe penalidade

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

sem justificativa evidenciaram a verdadeira intenção de puni-lo, uma vez que se ressentia do fato de ter criado a entidade sindical representativa da categoria profissional dos bombeiros na base territorial e ainda ter ajuizado a reclamação trabalhista, pela qual foi deferida a sua reintegração no emprego. Ressalta-se que o valor da indenização por dano moral a ser arbitrado não é mensurável monetariamente, de forma objetiva ou previamente tarifada, em virtude de não ter dimensão econômica ou patrimonial, tendo sido adotado no Brasil o sistema aberto, em que se atribui ao juiz a competência para fixar o quantum, de forma subjetiva, levando-se em consideração a situação econômica do ofensor, o risco criado, a gravidade e a repercussão da ofensa, a intensidade do ânimo de ofender, a culpa ou dolo, entre outros. O julgador deve ainda observar a finalidade pedagógica da medida e a razoabilidade do valor fixado de indenização. Desse modo, há de se ter em conta, sempre, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a se adequar a indenização à gravidade do dano experimentado pela parte e as consequências dele advindas. Na fixação do valor da indenização, deve o julgador primar pela razoabilidade e proporcionalidade, considerando não apenas a extensão do dano, conforme preceitua o artigo 944 do Código Civil, mas também a repercussão da condenação na esfera econômico-financeira do empregador, cuja atividade deve sempre ser preservada. No caso, a conduta reprovável da empregadora em perseguir o empregado pelo fato de ter criado a entidade sindical representativa da sua categoria profissional, e na sequência ter ajuizado reclamação trabalhista, que resultou no reconhecimento de sua estabilidade sindical e reintegração no emprego, assim como a aplicação de penalidade sem justificativa, revela que o valor fixado pela instância ordinária, correspondente a R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais),

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

mostra-se proporcional ao dano moral suportado, além de consistir em reprimenda compatível com o caráter pedagógico-punitivo da medida, em consonância com o artigo 944 do Código Civil, notadamente diante da gravidade da conduta antissindical implementada pela empregadora. Recurso de revista não conhecido." (RR-670-86.2011.5.05.0002, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/06/2018).

Em contraponto, a Oitava Turma desta Corte reduziu indenização por atos antissindiciais de 200 para 50 mil reais, em hipótese em que a reclamante foi preterida a) na indicação para participação em cursos presenciais; b) nos processos de promoção, e c) na participação em reuniões na agência. A ementa foi simplificada nos seguintes termos:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO Na fixação do quantum indenizatório, deve o juiz adotar critério de razoabilidade e proporcionalidade entre a lesão de ordem imaterial sofrida, seus efeitos extrapatrimoniais porventura perceptíveis, o grau da culpa do lesante e a capacidade econômica do réu. In casu , o valor da condenação a título de indenização por dano moral foi excessivo, comportando redução. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-130235-97.2015.5.13.0016, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 26/08/2016).

Também há precedente desta Primeira Turma, de minha Relatoria, em que se revelou que o trabalhador deixou de ser contemplado por progressões funcionais, atualizações, treinamentos ou especializações, em virtude de ocupar cargo na entidade de classe. Na oportunidade, este Colegiado compreendeu que seria condizente com os danos a fixação de indenização no importe de cem mil reais. Trago a ementa da decisão:

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

"RECURSO DE REVISTA. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO OCUPANTE DE CARGO NA ENTIDADE DE CLASSE. ESTAGNAÇÃO FUNCIONAL. ATO ANTISSINDICAL. DANO MORAL. MONTANTE DA INDENIZAÇÃO. 1. O Reclamante pleiteia o pagamento de indenização por danos morais sob o argumento de que, a partir da sua assunção aos cargos de diretoria das entidades de classe, passou a ser prejudicado, discriminado e perseguido no seu labor, através de francas condutas antissindicais. 2. Consta do acórdão que "os atos desairosos começaram a ser perpetrados em meados de 1996, ou seja, quase vinte anos, em uma carreira sem progressão funcional, atualizações, treinamentos ou especialização, desmotivando completamente o profissional diante da atitude negativa patronal em total dissonância com a moderna concepção de modelo empresarial que valoriza a mão de obra especializada". Diante das lesões de ordem moral, sofridas pelo reclamante, o Colegiado de origem fixou indenização no importe de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). 3. Fixado montante indenizatório que não se mostra razoável, está obrigado o julgador, observadas as particularidades do caso concreto, adequar a indenização, aumentando ou reduzindo o seu valor, a fim de torná-la consentânea com o dano moral provocado. 4. No caso, a despeito da gravidade da conduta patronal e da seriedade das lesões sofridas pelo reclamante, que sugerem a fixação de indenização de valor significativo, não se verifica razoabilidade para a estipulação de valor vultoso, como ocorreu na origem. 5. Tendo em vista as particularidades do presente caso concreto, tem-se por razoável reduzir o valor da indenização para R\$ 100.000,00 (cem mil reais), montante que representa justa reparação pela lesão sofrida, bem assim serve de desestímulo ao Banco reclamado, sem caracterizar

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

enriquecimento sem causa do empregado. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR-97000-17.2012.5.13.0026, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 14/08/2015).

Entendo configurada, nesse contexto, a notória desproporcionalidade passível de ensejar a redução do *quantum* indenizatório, consideradas as circunstâncias do caso concreto e a jurisprudência que vem se firmando no âmbito deste Colegiado em processos similares, consagradora de valores inferiores ao definido pelo TRT.

**Conheço**, pois, do recurso, por violação do artigo 944 do Código Civil.

## **2. MÉRITO**

### **ASSÉDIO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO.**

A consequência lógica do conhecimento do recurso, por violação do artigo 944 do Código Civil, é o provimento da revista para reduzir o valor fixado a título de indenização por danos morais.

Consideradas as circunstâncias do caso concreto e a jurisprudência que vem se firmando no âmbito deste Colegiado em processos similares, entendo razoável reduzir o valor da indenização para R\$ 100.000,00 (cem mil reais), montante que representa justa reparação pela lesão sofrida, bem assim serve de desestímulo ao reclamado, sem caracterizar enriquecimento sem causa do empregado.

**Recurso de revista parcialmente provido.**

### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I - **julgar prejudicada** a análise do agravo de instrumento quanto ao cerceamento de defesa, à gratuidade de justiça e aos honorários advocatícios; II - **conhecer em parte** do agravo de instrumento e **dar-lhe**

**PROCESSO Nº TST-RR-132005-10.2015.5.13.0022**  
**C/J PROC. Nº TST-AIRR-1283-14.2016.5.13.0001**

**parcial provimento** para processar o recurso de revista quanto ao valor da indenização por danos morais; III - **conhecer** do recurso de revista, por violação do artigo 944 do Código Civil, e, no mérito, **dar-lhe parcial provimento** para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Brasília, 09 de agosto de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**HUGO CARLOS SCHEUERMANN**

**Ministro Relator**