

ACÓRDÃO

Bruno Nobre Da Silva x Unyead Educacional S.A.

INFORMAÇÕES DO PROCESSO

Número do Processo: 0000146-09.2023.5.06.0013

Tribunal: TRT6

Órgão: Primeira Turma

Data de Disponibilização: 2025-05-22

Tipo de Documento: acórdão

Partes:

• Bruno Nobre Da Silva

X

• Unyead Educacional S.A.

Advogados:

- Leizenery Evellyn De Souza Lins (OAB/PE 35558)
- Maria Eduarda De Melo Bahia (OAB/PE 37557)
- Mozart Victor Russomano Neto (OAB/DF 29340)

DECISÃO

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO PRIMEIRA TURMA Relatora: DIONE NUNES FURTADO DA SILVA ROT 0000146-09.2023.5.06.0013 RECORRENTE: BRUNO NOBRE DA SILVA RECORRIDO: UNYEAED EDUCACIONAL S.A. PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO Primeira Turma PROC. N.º TRT - 0000146-09.2023.5.06.0013 (ROT) Órgão Julgador: Primeira Turma Relatora: Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva Recorrente: BRUNO NOBRE DA SILVA Recorrido: UNYEAED EDUCACIONAL S.A. Advogados: Leizenery Evellyn de Souza Lins (OAB/PE 35558), Maria Eduarda de Melo Bahia (OAB/PE 37557) e Mozart Victor Russomano Neto (OAB/DF 29340) Procedência: 13.ª Vara do Trabalho do Recife/PE EMENTA: I - RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CONCAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. DANOS MATERIAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO DE INCAPACIDADE LABORAL. I. Caso em exame 1. O reclamante pleiteia o pagamento de indenização por danos morais e materiais sob a alegação de que as enfermidades que o acometeram decorrem das atividades desempenhadas na reclamada. 2. A perícia médica constatou a existência de nexo de concausalidade entre a doença desenvolvida e o serviço prestado, mas não identificou incapacidade laboral. II. Questão em discussão 3. Discute-se se a doença



apresentada pelo reclamante configura-se como ocupacional, ensejando indenização por danos morais e materiais. III. Razões de decidir 4. O laudo pericial confirmou a existência denexo de concausalidade entre as enfermidades do reclamante e suas atividades laborais. 5. Nos termos do art. 7.º, XXVIII, da CF, c/c os arts. 186 e 927 do CC, a responsabilidade do empregador pode decorrer de culpa ou dolo, sendo cabível a indenização por dano moral quando comprovada a relação entre a doença e as condições laborais. 6. Considerando que a atividade laboral contribuiu para o agravamento da enfermidade e que há impacto na esfera moral do reclamante, é devida a indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), observando os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. 7. No tocante aos danos materiais, o laudo pericial afastou a existência de incapacidade para o trabalho, razão pela qual não há amparo para a concessão da indenização correspondente. IV. Dispositivo e tese 8. Recurso provido parcialmente para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), mantendo-se o indeferimento da indenização por danos materiais. Tese de julgamento: "1. Configura-se a natureza ocupacional da doença quando comprovado o nexo de concausalidade com as atividades laborais. 2. A indenização por danos morais é devida quando evidenciado o impacto na dignidade do trabalhador. 3. A ausência de incapacidade laboral afasta o direito à indenização por danos materiais." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7.º, XXVIII; CC, arts. 186 e 927. Jurisprudência relevante citada: ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, STF.

Vistos etc. Cuida-se de recurso ordinário, interposto por BRUNO NOBRE DA SILVA, da sentença prolatada pelo MM. Juízo da 13.ª Vara do Trabalho do Recife/PE, que, nos termos da fundamentação de Id e06ab13, não modificada pela decisão dos embargos declaratórios de Id 6e39a97, julgou totalmente improcedentes os pedidos formulados na presente ação, constando, como recorrida, UNYEAD EDUCACIONAL S.A. Nas razões recursais de Id 3c76355, insurge-se o reclamante contra o julgado, aduzindo que o laudo pericial concluiu que o autor apresenta doença psíquica com nexo de concausalidade leve devido a atividade laboral desenvolvida para a empresa, sendo este elemento suficiente para reconhecer a responsabilidade da empresa ré, nos termos do artigo 21, I, da Lei nº 8.213/1991, que prevê que mesmo a concausa é capaz de caracterizar o acidente de trabalho ou a doença ocupacional. Aduz que a constatação de que o ambiente laboral contribuiu para o desencadeamento ou agravamento da doença psíquica impõe o dever de indenizar, como preceituado nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Assevera que mesmo não estando incapaz para o trabalho atualmente, sofreu danos pelo seu adoecimento, em virtude da conduta intolerável da reclamada. Contrarrazões apresentadas pela reclamada (Id f59af74). Desnecessária a notificação ao Ministério Público do Trabalho, porquanto não se vislumbra interesse público no presente litígio (artigo 83 do Regimento Interno deste Regional). É o relatório. VOTO Considerações



iniciais Em vista das inovações decorrentes da Lei n.º 13.467/2017 (com vigência a partir de 11/11/2017), para melhor contextualização quanto à aplicação das normas, registra-se que a presente demanda foi ajuizada em 03/03/2023, e discute-se, nos autos, sobre eventuais direitos que se constituíram no período de 21/02/2018 a 13/12/2021, e, portanto, posteriores à vigência da reforma trabalhista de 2017. Por conseguinte, submetem-se às normas vigentes quando da propositura da ação. Pressupostos recursais Intimado o reclamante da sentença de embargos de declaração em 11/12/2024, e apresentadas as razões recursais em 08/01/2025, configurou-se a tempestividade do recurso, conforme aba de expedientes do PJe. Representação processual demonstrada (Id lec9ebb). Preparo desnecessário. Da preliminar de não conhecimento do recurso por violação ao princípio da dialeticidade Suscita a demandada, em sede de contrarrazões, o não conhecimento do recurso do demandante, apontando para ofensa ao princípio da dialeticidade. A preliminar não se sustenta. O princípio da dialeticidade tem sua previsão legal no art. 1.010, II, III, e IV, do CPC, de aplicação subsidiária, exigindo que a parte recorrente exponha o fato e o direito, com as razões de sua pretensão de reforma do julgado, possibilitando que o Órgão Revisor, possa confrontar as argumentações recursais com os fundamentos da sentença, oferecendo, ainda, à parte contrária promover a ampla defesa e o contraditório, como se fez nas contrarrazões, prevendo o art. 899, "caput", da CLT, que "Os recursos serão interpostos por simples petição (...)". Tem-se, outrossim, que com a nova redação da Súmula 422 do TST, dada pela Resolução n. 199 de 09/06/2015, em interpretando a legislação pertinente, foram acrescentados três itens, constando do item III, ser "Inaplicável a exigência do item I relativamente ao recurso ordinário de competência de Tribunal Regional do Trabalho, exceto em caso de recurso cuja motivação é inteiramente dissociada dos fundamentos da sentença". Constata-se, que, na peça recursal, o reclamante apresentou argumentos que se contrapõem aos fundamentos da sentença de origem, impugnando os pontos objeto da sua irresignação, observando os requisitos exigidos para tanto (artigo 1.010, II, III e IV, do CPC), não havendo que se falar em violação ao princípio da dialeticidade. Rejeito, pois, a preliminar. Mérito Dos pleitos indenizatórios em razão da doença ocupacional A controvérsia devolvida à revisão cinge-se à definição se as enfermidades, que acometeram o reclamante, configuram-se, ou não, como de natureza ocupacional, a ensejar a indenização por danos morais e materiais. Apreciando a questão, assim decidiu o magistrado de origem (Id e06ab13): "DOENÇA PROFISSIONAL. DANOS MORAIS. DANOS MATERIAIS. O reclamante alega que foi admitido pela reclamada em 21/02/2018, tendo exercido a função de gerente comercial regional, com salário base mensal de R\$4.366,11 (quatro mil trezentos e sessenta e seis reais e onze centavos), entretanto, recebia mensalmente comissão, que lhe garantia uma média salarial de R\$8.500,00 (oito mil e quinhentos reais). Sustenta que o ambiente de trabalho era altamente hostil, com intensa e constante pressão psicológica, que não usufruía de



intervalo intrajornada pela alta demanda de trabalho e nem tinha descanso em feriados. Alega ter sofrido xenofobia através dos pares e inclusive da gestora do RH. Também alega ser vítima de assédio moral e que diante de acontecimentos de intensa opressão suportado pelo Reclamante, desenvolveu problemas de ordem psiquiátrica, que evoluiu para um quadro de gastrite, tendo em agosto de 2021, mediante um surto da doença, se afastado do trabalho por incapacidade laboral. Afirma que em decorrência do ambiente de trabalho adquiriu graves doenças psiquiátricas, sendo que além de reação aguda ao "stress" (CID F43.0), transtorno depressivo grave (CID F32.2), diagnosticou-se que o Autor é portador da SÍNDROME DE BURNOUT (CID Z73.0 ou F 43.2) tendo esta última sido a motivação da concessão do benefício previdenciário por incapacidade laboral. Alega que precisou ser afastado do emprego em 12.08.2021, sendo diagnosticado com a síndrome referida em 01.10.2021, quando procedeu a comunicação de acidente de trabalho e consequente emissão de CAT, permanecendo afastado até 10.12.2021. Afirma que ao retornar do benefício previdenciário foi desligado da empresa sem justa causa em 13.12.2021. Alega que a medicação que a SÍNDROME DE BURNOUT impõe ao seu portador é extremamente forte, todos de uso controlado e custo alto, já que o Estado não os fornece na rede pública e que tem tomado as seguintes medicações: - Paroxetina de 40mg; - Trazodona de 50mg; Clonazepan de 0,25 mg, se necessário, tudo por orientação médica. Ainda, afirma que paralelamente aos medicamentos, o tratamento impõe a prática de terapia e psicoterapia. Aduz que as doenças acima narradas foram adquiridas por culpa exclusiva da reclamada. Também afirma que a responsabilidade da reclamada, no caso, é objetiva. Em consequência, requer o pagamento de indenização por danos materiais e morais, tendo em vista a doença laboral. A reclamada alega que, em que pesem os argumentos da Autora, há ausência de razoabilidade lógica da linha argumentativa apresentada na exordial visto que as atividades diárias, cotidiano e relação do autor se dava quase que de forma exclusiva com seus subordinados e cabia a ele, o gestor, proporcionar a qualidade e ambiente adequado para todos os colaboradores. Afirma que o autor atuava de forma autônoma e independente e que cabia a ele definir a atuação em feriados e cronograma de visitação nas unidades. Sustenta inexistir nexos causal entre a doença do autor e o labor na reclamada. Pois bem. A doença profissional é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade, estando esta em relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o da Previdência Social. Já a doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91). A regra geral do nosso ordenamento, com fulcro no artigo 186 do Código Civil e artigo 7º, XXVII, da Constituição Federal, é a responsabilidade subjetiva do empregador, segunda a qual o dever de indenizar decorre do preenchimento de três requisitos, a saber: 1) ação ou omissão culposa ou dolosa do empregador (ou agente); 2) dano



experimentado pelo empregado (ou vítima); e 3) relação de causalidade verificada entre a ação ou omissão dolosa ou culposa do empregador e o dano experimentado pelo empregado (nexo causal). Independentemente das características, incidindo comprovadamente no caso concreto, ambas geram o dever de indenizar (artigos 186 e 927 do CC), por parte da reclamada, na medida da extensão do dano causado. Passo a transcrever trechos do laudo pericial que merecem destaque: "Nos Autos há e-mails do Autor relatando para a Reclamada sobre os assédios e constrangimentos sofridos, assim como de uma funcionária próxima a ele. Os laudos médicos inicialmente indicam alto estresse no trabalho e sintomas psíquicos de sofrimento, porém como os sintomas persistem mesmo após a saída não há como falar em uma causalidade direta com o trabalho, mas com concausalidade por ter eclodido os sintomas. Atualmente ele permanece realizado tratamento, mas apesar de relatar exclusão social se apresenta em boa aparência e com discurso linear e conexo, não sendo possível indicar incapacidade laboral."(grifos) Concluiu a expert que "o Autor apresenta doença psíquica ainda em tratamento que possui nexos de concausalidade leve com a atividade laboral na Reclamada. No momento não há sinais de incapacidade laboral."(grifos) O laudo encontra-se devidamente fundamentado e esclarecedor, não havendo motivo para não se considerar seus termos e conclusão. Responde satisfatoriamente aos quesitos apresentados, não só por este Juízo, mas pelas partes (art. 479 do CPC). A 1ª testemunha da parte autora, Sra. CAMILA TEIXEIRA SINIMBU, em depoimento afirmou que "que estava trabalhando na empresa ré quando a parte autora foi desligada; que não presenciou nada quando do desligamento da parte autora, só tendo tomado conhecimento depois; que tomou conhecimento de afastamento da parte autora por motivo de saúde; que, por outro lado, houve um período em que a parte autora se afastou e outro foi colocado em seu lugar, mas ninguém do local de trabalho soube o motivo; que quando do afastamento da parte autora outra pessoa foi colocada em seu lugar e a partir de então o ambiente de trabalho passou a ser outro, pior; que inclusive a própria depoente pediu pra sair, em razão do ambiente hostil que se tornou; que antes não havia qualquer problema de ambiente no trabalho; que nem ninguém da equipe reclamava da parte autora enquanto gestor nem ele reportava qualquer problema de relacionamento com outros colegas".(grifos) A 2ª testemunha da parte autora sequer trabalhava no mesmo local que o reclamante, afirmando que "ele [o reclamante] trabalhava em Recife e a depoente no Ceará; que via a parte autora poucas vezes, umas 4 por ano", sendo assim entendendo que seu depoimento não faz prova dos fatos alegados na inicial. A 1ª testemunha da reclamada, Sr JOSÉ MANUEL RODRIGUES TEIXEIRA, afirmou em depoimento que "a parte autora, enquanto par do depoente, nunca se queixou de nada em relação ao ambiente de trabalho, nem em relação ao tratamento dado pela direção; que não havia nenhum tratamento diferenciado entre colaboradores de regiões diferentes, nem presenciou qualquer episódio que pode ser interpretado como discriminação regional; que também nunca



presenciou nem tomou conhecimento de nenhuma situação vista como homofobia contra a parte autora, nem sequer alguma brincadeira ou piada"; "que os gestores não tinham a obrigação de trabalhar em férias e feriados"; "que a empresa presta apoio psicológico aos seus colaboradores quando necessário, através de empresa terceirizada; que no período da pandemia, houve um esforço adicional da empresa em atender as mais variadas necessidades dos colaboradores, inclusive as relativas à saúde mental". A 2ª testemunha da reclamada, Sra. FLORENCE FERNANDA COSTA, afirmou em depoimento "que o reclamante nunca reportou ambiente de trabalho hostil; que ele, inclusive tinha bom relacionamento com a direção, mandando bolo de rolo e outros mimos"; "que nunca tomou conhecimento de nenhuma denúncia a respeito de discriminação na empresa (racial, orientação sexual ou regional); que existe na reclamada um canal de ouvidoria, por meio do qual é possível fazer denúncias anônimas acerca de questões relativas ao ambiente de trabalho; que na empresa há cursos e palestras motivacionais para combate à discriminação, assédio e questões de saúde mental". Conclui-se que a prova oral colhida não faz prova dos fatos alegados pelo reclamante na peça exordial. Ante o exposto, acolho o laudo pericial e reputo que os requisitos da responsabilidade civil subjetiva do empregador não foram preenchidos. Logo, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais e materiais decorrentes de suposta doença ocupacional." Pois bem. De conformidade com as disposições dos artigos 20 e 21 da Lei n.º 8.213/1991, a doença decorrente do exercício da profissão, que equiparada a acidente de trabalho, não é qualquer enfermidade de que foi acometido o empregado, nem qualquer afastamento para tratamento da saúde, superior a quinze dias, a qualifica como tal, pois se exige que impliquem incapacidade para o trabalho. O espírito da lei visa proteger os empregados que foram incapacitados para o trabalho, em decorrência de doença adquirida devido às condições laborais, mesmo que descoberta após o término do contrato de trabalho, competindo ao INSS, em via administrativa, definir se tem, ou não, relação com as atribuições desenvolvidas pelo empregado, no ambiente de trabalho. E, sobre as doenças profissionais, trago ensinamento do Dr. Sebastião Geraldo de Oliveira, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região, extraído de sua obra "Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional" - LTr, pág. 42: "As doenças profissionais são aquelas peculiares a determinada atividade ou profissão, também chamadas de doenças profissionais típicas, tecnopatias ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, onexo causal da doença com a atividade é presumido. Ex: empregado de mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão. Já a doença do trabalho, também chamada doença profissional atípica ou mesopatia, apesar de também ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou àquela profissão. Seu aparecimento decorre da



forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho." Comportando o caso a realização de perícia, no despacho de Id f3d510c, foi nomeada pelo Juízo, como perita, a médica, Dra. Thaynara Sarmento Oliveira de Almeida, que mediante a coleta minuciosa do histórico clínico, da anamnese ocupacional do reclamante, realização de exames físicos, avaliação dos exames complementares e demais documentos anexados aos fólios, constatou a existência do nexo de concausalidade entre a doença desenvolvida pelo demandante e o serviço nas hostes da demandada, o que acarretou incapacidade temporária para o trabalho, conforme é possível verificar de trechos do laudo pericial, abaixo transcritos (Id aa2ce58): "Nos Autos há e-mails do Autor relatando para a Reclamada sobre os assédios e constrangimentos sofridos, assim como de uma funcionária próxima a ele. Os laudos médicos inicialmente indicam alto estresse no trabalho e sintomas psíquicos de sofrimento, porém como os sintomas persistem mesmo após a saída não há como falar em uma causalidade direta com o trabalho, mas com concausalidade por ter eclodido os sintomas. Atualmente ele permanece realizado tratamento, mas apesar de relatar exclusão social se apresenta em boa aparência e com discurso linear e conexo, não sendo possível indicar incapacidade laboral. (...) CONCLUSÃO Diante do exposto, destituído de qualquer parcialidade ou interesse, a não ser contribuir com a verdade, com base na história clínica, no exame físico, nos laudos médicos apresentados, exames de imagem e demais documentos constantes nos autos posso concluir afirmando: O Autor apresenta doença psíquica ainda em tratamento que possui nexo de concausalidade leve com a atividade laboral na Reclamada. No momento não há sinais de incapacidade laboral." Cabe registrar que a conclusão a que chegou a "expert" não foi desconstituída por outros elementos de prova, inclusive técnica, valendo ressaltar que o laudo pericial foi elaborado de forma minuciosa e esclarecedora, inobstante as impugnações de Ids 971700d e e9fef4f, apresentadas pela ré, de modo que a demandada não se desincumbiu do ônus da prova de invalidar o trabalho realizado pela Sra. Perita, designada pelo Juízo, pois, decidir com apoio na perícia é a regra, vez que a realização da prova técnica decorre do fato de o juiz não ter o conhecimento técnico/científico para elucidar a matéria tratada na prova perícia. E, embora não esteja adstrito ao laudo, o julgador pode formar o seu livre convencimento em sentido contrário, desde que dos autos constem outros elementos de prova, sendo certo que, por força do art. 479 do CPC, ao fazer alusão ao art. 371, do mesmo digesto processual, faz-se necessário que o magistrado demonstre os motivos que o levaram a acatar ou não as conclusões do trabalho pericial. Ocorre que, no caso, repise-se, inexistente prova capaz de infirmar o laudo pericial, que foi elaborado de forma clara, detalhada e elucidativa. E, quanto à existência de causalidade/concausalidade, restou detectada, ante a detida análise feita pela Sra. Perita, levando a concluir pela ocorrência do nexo concausal leve, entre o adoecimento do reclamante e a atividade laboral na empresa reclamada. Assim, diante da comprovação do



nexo concausal entre as atividades do autor na demandada e as enfermidades psíquicas, mesmo que de forma leve, de que foi acometido o empregado (Episódios Depressivos, Reações ao Estresse Grave e Síndrome de Burnout), comporta se reconhecer a natureza ocupacional da doença. Em relação ao pleito de pagamento de indenização por dano moral, decorrente da doença ocupacional, adota-se a teoria da responsabilidade subjetiva, com esteio no artigo 7.º, XXVIII, da CF c/c os artigos 186 e 927 do Código Civil, valendo consignar que a integridade física e mental do trabalhador é protegida pela ordem jurídica, tendo em vista os preceitos constitucionais e os princípios que a norteiam. E, o nosso sistema acha-se fundado no respeito aos valores sociais do trabalho, à dignidade humana, à integridade e à saúde da pessoa, à especial proteção que é dirigida ao trabalhador, considerando sua condição de subordinado ao empregador (art. 1.º e inciso XXII do art. 7.º da Constituição da República). E mais, consoante dispõe o art. 193 da Carta Magna, a ordem social está baseada no primado do trabalho, tendo como objetivo o bem-estar e a justiça social. A responsabilidade do empregador, em vista de acidente de trabalho sofrido pelo empregado, não exige que a lesão seja permanente, podendo a vítima até mesmo se recuperar do acidente, e este fato não exclui àquela obrigação. E, para a caracterização do dano moral, em virtude de sua própria natureza subjetiva, "não é imprescindível a produção de prova das repercussões que o acidente do trabalho causou; basta o mero implemento do dano injusto para criar a presunção dos efeitos negativos na órbita subjetiva do acidentado" (Sebastião Geraldo de Oliveira, Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional, LTr, 2007, p. 210). No dizer de Carlos Alberto Bittar: "não se cogita, em verdade, pela melhor técnica, em prova de dor, ou de aflição, ou de constrangimento, porque são fenômenos ínsitos na alma humana como reações naturais a agressões do meio social. Dispensam, pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração do resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para responsabilização do agente" (Carlos Alberto Bittar, Reparação civil por danos morais, Revista dos Tribunais, 1999, p. 136). Comprovado, portanto, o fato que enseja o dano moral, bem assim o nexo concausal e a culpabilidade patronal, estão presentes os requisitos legais que autorizam a reparação civil. E, no caso, não se pode duvidar do sofrimento do autor, e do dano em sua saúde física e emocional, atingindo sua integridade moral, seus sentimentos, seu estado psicológico, sua higidez mental. Referentemente ao valor arbitrado, considerando que o trabalho desenvolvido na empresa agiu como concausa para desencadear o surgimento de doença, o que ensejou, inclusive, incapacidade total e temporária do autor e, ainda, tendo em vista os demais elementos de prova constantes dos autos, fixo a indenização para os danos morais em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Observe-se que, em relação ao art. 223-G, § 1.º, da CLT, o legislador apenas indica parâmetros gerais que devem ser levados em consideração pelo Juízo, não sendo, entretanto, um limitador, principalmente porque os



incisos V e X do art. 5.º da Constituição Federal garantem a necessária e integral reparação pelo dano moral causado, observando-se o método bifásico no arbitramento da respectiva indenização, sem se afastar da proporcionalidade e razoabilidade, bem como do efeito pedagógico decorrente da reparação. Aliás, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6.050, 6.069 e 6.082, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, encerrou qualquer discussão sobre a questão, conforme se observa da ementa do acórdão daquele julgado, publicado em 18/08/2023, in verbis: "Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade." (Negritei). Em relação aos danos materiais, estes foram pleiteados com amparo na incapacidade parcial e permanente do autor para o trabalho, porém, na perícia médica, a "expert" concluiu pela inexistência dessa incapacidade, não comportando, assim, o deferimento de indenização a título de indenização por danos materiais. Destarte, com estes fundamentos, dou provimento parcial ao recurso, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais que arbitro no montante de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Dos pleitos indenizatórios por assédio moral e por dano existencial Insiste o demandante, no tema epigrafiado, que sofreu assédio moral nas hostes da demandada, sendo submetido a torturas psicológicas e perseguições, através de condutas discriminatórias. Assevera também que sofreu dano existencial pela sobrecarga de trabalho, devido jornada de trabalho exaustiva/extenuante e pela cobrança de metas. O magistrado sentenciante, analisando a questão posta, concluiu não ter o reclamante se desvencilhado do ônus da prova dos alegados assédio moral e dano existencial, conforme se observa desta passagem da sentença (Id e06ab13): "DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DANO EXISTENCIAL. Afirma o autor que diante do ambiente de trabalho hostil, alta demanda de trabalho, ausência de descanso em feriado e intervalo intrajornada, pressão, demonstrações de poder, ego e vaidade por parte dos gestores, sendo vítima de perseguição, desrespeito, boicote, humilhação, assédio, xenofobia e homofobia praticada pela reclamada faz



jus a indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e dano existencial. A reclamada nega os fatos e afirma inexistir prova do alegado pelo reclamante. Afirma que sempre promoveu palestras e bate-papo sobre diversidade, assédio moral e sexual. Quanto a xenofobia, nega os fatos e afirma que existem 5 diretores da reclamada provenientes da região Nordeste, o que demonstraria a irrazoabilidade da alegação de xenofobia trazida pelo autor. Alega que durante o contrato de trabalho o autor nunca apresentou nenhuma queixa, reclamação ou insatisfação, tomando ciência do suposto assédio apenas quando o autor estava saindo da empresa. Afirma que no dia 01/10/2021 o reclamante foi acolhido pelos seus superiores quando encaminhou e-mail à reclamada relatando as situações sofridas na empresa. Juntou e-mail no qual o superior Ciro diz que iria enviar as considerações e denúncia relatadas pelo autor à diretoria de Recursos Humanos e manifestou que não compactuava com qualquer tipo de desrespeito, discriminação ou preconceito. Afirma a reclamada que as atividades diárias, cotidiano e relação do autor se dava quase que de forma exclusiva com seus subordinados e cabia a ele, o gestor, proporcionar a qualidade e ambiente adequado para todos os colaboradores. Faz menção à documento juntado pelo próprio autor aos autos (ID. f24c456, ID. 7bd9637) no qual os seus subordinados declaram terem trabalhado em ambiente saudável e produtivo com o autor. Afirma que o autor atuava de forma autônoma e independente e que cabia a ele definir a atuação em feriados e cronograma de visitação nas unidades. A prova oral colhida não faz prova dos fatos alegados pelo reclamante na peça exordial. O dano moral se caracteriza pela violação a direitos fundamentais e personalíssimos, alcançando a esfera moral, espiritual e psicológica da vítima. Nesse compasso, faz-se imperioso divisar o abalo moral do mero aborrecimento. De outro giro, também é preciso salientar que, em regra, é da vítima o ônus de comprovar a conduta ilícita, o dano e o nexos de causalidade (art. 927 do CC). O autor não comprovou dano moral efetivo (art. 818, I, da CLT). Isso posto, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais." Pois bem. Antes de adentrarmos na revisão das provas, cabe tecer considerações legais e doutrinária sobre os temas. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5.º, inciso X, assegura o direito à indenização pelo dano material ou moral, decorrente da violação da honra e da imagem das pessoas. O Código Civil Brasileiro prevê a obrigação de indenizar pelos danos morais ou materiais causados como consequência de ato ilícito praticado pelo agente, conforme disposto nos artigos 186 e 927, verbis: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". Portanto, conforme dito acima, para caracterização do dano moral, faz-se necessária a prática do ato ilícito do agente, o dano e o nexos causal entre o ato e o prejuízo, sendo da parte autora o ônus da prova da existência de tais elementos. Na doutrina, temos os ensinamentos



da civilista Maria Helena Diniz, quanto à existência de elementos configuradores do dano moral: a) fato lesivo voluntário, causado pelo agente, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência; b) ocorrência de um dano patrimonial ou moral; e c) nexos de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. É lesão de ordem moral que decorre de um sofrimento que atinge direitos não patrimoniais, de difícil mensuração pecuniária, estando no excesso, no abuso desnecessário e no tratamento humilhante impingido ao empregado. Com relação a assédio moral, transcrevo a definição dada por Márcia Novaes Guedes (em *Terror Psicológico no Trabalho*, LTR, São Paulo, 2003), "O assédio moral é um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não-sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento". Portanto, todo ato e comportamento por parte do patrão ou superior hierárquico, que importe numa atitude continuada e propositada de perseguição, com terror psicológico que possa acarretar danos psíquicos e emocionais ao empregado, refletindo gravemente no seu direito de personalidade, se configura como assédio moral. Trago, ainda, a seguinte definição: "exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aélicas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego" (BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000, in www.assedio-moral.org). O assédio moral encontra-se inserido dentro do dano moral lato sensu, de modo que Heinz Leymann, psicólogo do trabalho sueco, o define como sendo: "a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura". Desse modo, o assédio moral restará configurado quando provocar um ambiente de trabalho hostil, tenso e que causa terror psicológico aos empregados, por diversos fatores, como a busca de maior produtividade, pressão psicológica que cause desconforto ao empregado, a exemplo do assédio moral estrutural ou da administração por estresse, sendo dever do empregador fornecer um ambiente de trabalho digno e saudável. É inadmissível a permissão de desferimento de ofensas pessoais, com o evidente intuito de depreciar a honra do empregado, de modo que, permanecendo o empregador omisso/conivente em relação à situação, deve responder pelos danos morais ocasionados ao empregado. No presente caso não consta prova robusta e suficiente no sentido de que havia humilhação ou perseguição continuada dirigida ao reclamante, com o fito de desestabilizá-lo emocionalmente,



atingindo sua dignidade como pessoa humana. O demandante apresentou prova testemunhal, da qual se extraem as seguintes declarações, prestadas pela Sra. Camila Teixeira Sinimbu: "que quando do afastamento da parte autora outra pessoa foi colocada em seu lugar e a partir de então o ambiente de trabalho passou a ser outro, pior; que inclusive a própria depoente pediu pra sair em razão do ambiente hostil que se tornou; que antes não havia qualquer problema de ambiente no trabalho; que nem ninguém da equipe reclamava da parte autora enquanto gestor nem ele reportava qualquer problema de relacionamento com outros colegas". A segunda testemunha indicada pelo autor, Sra. Lucelia Bandeira Marques, por sua vez disse: "que via a parte autora poucas vezes, umas 4 por ano, mas por outro lado conversava remotamente com a parte todos os dias; (...); que conversavam diariamente sobre metas e objetivos; que não havia nenhum problema de relacionamento com a parte autora; que a parte autora não reportava nada a esse respeito; (...); que questionada sobre se a parte autora reportava algum desconforto a respeito das cobranças, disse que percebia que ela transmitia as ordens de forma desconfortável, sem falar nada por uma questão ética, mas de forma que todos percebiam que as orientações vinham de cima; que acredita que ele ficava assim por não concordava com as orientações; que soube do afastamento da parte autora pouco antes da sua rescisão, mas não o motivo à época; que alguns dias depois do seu afastamento soube que havia sido por motivo de saúde; que o pessoal da empresa ficou sabendo que teria sido por depressão; que na verdade todos percebiam que ele estava trabalhando adoecido; que disse isso por conta do seu tom de voz, denotando estar chateado com algumas orientações que precisava repassar, das quais discordava; que perguntada sobre se havia algum tratamento diferenciado entre colaboradores das diferentes regiões da federação por parte da empresa, disse que era difícil ter essa percepção antes da parte autora sair, pois não tinha contato com ninguém de outras regiões; que, de toda forma, depois que ele saiu e passou a ter contato com os gestores de Brasília, passou a ter a impressão de que não valorizam tanto as pessoas do nordeste; que disse isso embora seja a depoente do sudeste; que teve essa impressão porque, embora as metas fossem batidas por pessoas do nordeste, não havia tanta publicização e ênfase, que às vezes acontecia com outras pessoas de fora; que em algumas ocasiões ultrapassava a meta em 120%, por exemplo, mas entende que não havia o reconhecimento devido; que depois da saída da parte autora passaram a ocorrer, inclusive, correções quanto à forma de falar de algum colaborador; que até quanto ao cabelo de uma colaboradora falaram (quanto ao formato do cabelo)". Colhe-se dos depoimentos testemunhais, a existência de um ambiente de trabalho hostil, porém, após a saída do reclamante da empresa, quando outra gerente regional assumiu o cargo por ele ocupado, nada ficando provado quanto ao período em que o demandante laborou para a reclamada, tendo as declarações sido uníssonas no sentido de que este nada reportava a respeito de problemas de relacionamento. No que tange a alegada discriminação regional, apenas a segunda testemunha



fez declarações a esse respeito, sendo estas baseadas em percepções e impressões pessoais, que não se revestem da robustez necessária para configurar o que alegou o reclamante. Tem-se, desse modo, que a prova oral produzida pelo reclamante, não se prestou para confirmar suas alegações, não restando configurada a tortura psicológica, a pressão, as perseguições, a humilhação e as condutas discriminatórias que o reclamante afirmou que sofria no ambiente de trabalho. Com relação ao dano existencial, este é fruto de construção doutrinária e jurisprudencial, se caracterizando quando constatado prejuízo a um projeto de vida e às relações interpessoais (familiar e social), verificando-se, pelo acervo probatório dos autos, que não restou comprovada a sobrejornada, nem a existência de jornada de trabalho extenuante ou a cobrança excessiva de metas, nem qualquer o dano acarretado ao patrimônio moral do autor. Com efeito, para se reconhecer o dano existencial, há necessidade de ficar cabalmente demonstrado que o trabalho impossibilitou o empregado de executar, ou dar prosseguimento, a um projeto de vida a que se tenha proposto na dimensão familiar, afetiva, intelectual, artística, científica, educacional dentre outras, ou o tenha impedido de se relacionar e de conviver em família e na sociedade, em decorrência de exigências profissionais desarrazoadas, não se podendo admitir o dano existencial por mera presunção, o que não autoriza se acatar a pretensão de pagamento da indenização, no presente caso, vez que o reclamante não se desincumbiu do ônus probatório quanto ao efetivo prejuízo. Na situação ora apresentada, não vislumbro nos autos qualquer elemento que comprove que o empregado tenha sido impossibilitado de executar, dar prosseguimento ou reconstruir projeto de vida, ou tenha tido dificuldade de manter relações, de âmbito público ou privado, em virtude de seu trabalho. A respeito do tema, trago lúcido aresto da 7.ª Turma do Colendo TST, de cujo entendimento comungo, verbis: "RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - DANO EXISTENCIAL - DANO À PERSONALIDADE QUE IMPLICA PREJUÍZO AO PROJETO DE VIDA OU À VIDA DE RELAÇÕES - NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE LESÃO OBJETIVA NESSES DOIS ASPECTOS - NÃO DECORRÊNCIA IMEDIATA DA PRESTAÇÃO DE SOBREJORNADA - ÔNUS PROBATÓRIO DO RECLAMANTE. O dano existencial é um conceito jurídico oriundo do Direito civil italiano e relativamente recente, que se apresenta como aprimoramento da teoria da responsabilidade civil, vislumbrando uma forma de proteção à pessoa que transcende os limites classicamente colocados para a noção de dano moral. Nessa trilha, aperfeiçoou-se uma resposta do ordenamento jurídico àqueles danos aos direitos da personalidade que produzem reflexos não apenas na conformação moral e física do sujeito lesado, mas que comprometem também suas relações com terceiros. Mais adiante, a doutrina se sofisticou para compreender também a possibilidade de tutela do sujeito não apenas quanto às relações concretas que foram comprometidas pelas limitações decorrentes da lesão à personalidade, como também quanto às relações que potencialmente poderiam ter sido construídas, mas que foram suprimidas da esfera social e do horizonte de alternativas de que o sujeito dispõe.



Nesse sentido, o conceito de projeto de vida e a concepção de lesões que atingem o projeto de vida passam a fazer parte da noção de dano existencial, na esteira da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. O conceito foi aos poucos sendo absorvido pelos Tribunais Brasileiros, especificamente na seara civil, e, mais recentemente, tem sido pautado no âmbito da Justiça do Trabalho. No âmbito da doutrina justralhista o conceito tem sido absorvido e ressignificado para o contexto das relações de trabalho como representativo das violações de direitos e limites inerentes ao contrato de trabalho que implicam, além de danos materiais ou porventura danos morais ao trabalhador, igualmente, danos ao seu projeto de vida ou à chamada "vida de relações". Embora exista no âmbito doutrinário razoável divergência a respeito da classificação do dano existencial como espécie de dano moral ou como dano de natureza extrapatrimonial estranho aos contornos gerais da ofensa à personalidade, o que se tem é que dano moral e dano existencial não se confundem, seja quanto aos seus pressupostos, seja quanto à sua comprovação. Isto é, embora uma mesma situação de fato possa ter por consequência as duas formas de lesão, seus pressupostos e demonstração probatória se fazem de forma peculiar e independente. No caso concreto, a Corte regional entendeu que o reclamante se desincumbiu do ônus de comprovar o dano existencial tão somente em razão de o trabalhador ter demonstrado a prática habitual de sobrejornada. Entendeu que o corolário lógico dessa prova seria a compreensão de que houve prejuízo às relações sociais do sujeito, dispensando o reclamante do ônus de comprovar o efetivo prejuízo à sua vida de relações ou ao seu projeto de vida. Portanto, extrai-se que o dano existencial foi reconhecido e a responsabilidade do empregador foi declarada à míngua de prova específica do dano existencial, cujo ônus competiria ao reclamante. Embora exista prova da sobrejornada, não houve na instrução processual demonstração ou indício de que tal jornada tenha comprometido as relações sociais do trabalhador ou seu projeto de vida, fato constitutivo do direito do reclamante. É importante esclarecer: não se trata, em absoluto, de negar a possibilidade de a jornada efetivamente praticada pelo reclamante na situação dos autos (ilicitamente fixada em 70 horas semanais) ter por consequência a deterioração de suas relações pessoais ou de eventual projeto de vida: trata-se da impossibilidade de presumir que esse dano efetivamente aconteceu no caso concreto, em face da ausência de prova nesse sentido. Embora a possibilidade abstratamente exista, é necessário que ela seja constatada no caso concreto para que sobre o indivíduo recaia a reparação almejada. Demonstrado concretamente o prejuízo às relações sociais e a ruína do projeto de vida do trabalhador, tem-se como comprovado, *in re ipsa*, a dor e o dano a sua dignidade. O que não se pode admitir é que, comprovada a prestação em horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte. Recurso de revista conhecido e provido."



(TST-RR-523-56.2012.5.04.0292, Relator: Ministro Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT 28/8/2015) Destarte, inexistindo a comprovação de lesões objetivas que pudessem ensejar a configuração de dano existencial, nego provimento ao apelo, por via de consequência. Dos honorários periciais Considerando a reforma do julgado com o reconhecimento da existência de doença ocupacional, deve a reclamada responder pelos honorários periciais por força do caput do artigo 790-B da CLT, textual: "A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária de justiça gratuita." Quanto ao valor dos honorários, é sabido que são estipulados conforme o prudente arbítrio do julgador, mediante análise da complexidade dos trabalhos realizados pelo expert, conjuntamente com a natureza e o tempo neles despendidos. Aliás, posiciono-me no sentido de que o perito, nomeado judicialmente, é um auxiliar do Juízo (art. 149 do CPC) e, como tal, exerce um múnus público, de modo que, sendo tal encargo bem cumprido (como ocorreu no caso), há de merecer a justa contraprestação pecuniária. Ademais, os honorários destinam-se não apenas a remunerar o trabalho efetivamente desenvolvido pelo profissional, como também o ressarcimento das despesas realizadas para elaboração da prova técnica. Assim sendo, fixo o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), que guarda total consonância com o trabalho realizado pela perita, e também se encontra em consonância com os precedentes deste E. Tribunal. Dos honorários advocatícios sucumbenciais Considerando a procedência parcial dos pedidos formulados, por força do caput do art. 791-A da CLT, condeno a demandada ao pagamento dos honorários sucumbenciais em favor das patronas do reclamante. Relativamente ao importe, fixo os honorários advocatícios a cargo da ré no percentual de 10% sobre o valor da condenação que, por se tratar de causa de média complexidade, mostra-se justo e adequado, pois condizente com os critérios estabelecidos no § 2.º do art. 791-A da CLT: "I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço". Dos juros e da correção monetária Em relação ao termo inicial do cômputo dos juros de mora e da correção monetária, tem-se que, sobre a matéria, o Superior Tribunal de Justiça, na Súmula n.º 362, dispõe que: "a correção monetária do valor da indenização do dano moral incide desde a data do arbitramento". Por outro lado, o C. TST, por meio da Súmula 439, entendia que: "Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT". Entretanto, diante da decisão proferida pelo STF, nas ADC's 58 e 59 e nas ADI's 5.867 e 6.021, que teve como finalidade uniformizar o procedimento de utilização dos juros e correção monetária entre as justiças (comum e trabalhista), não há como seguir adotando o entendimento da Corte Superior Trabalhista. A taxa SELIC passa a incorporar juros e correção monetária, e deve ser usada para atualizar o



valor da indenização por dano moral a partir do arbitramento. Ao depois, no âmbito deste Sexto Regional, sedimentou-se entendimento de que os juros são devidos até a efetiva disponibilidade do crédito ao credor, conforme estabelece a Súmula 04, textual: "SÚMULA Nº 04 JUROS DE MORA - DEPÓSITO EM GARANTIA DO JUÍZO - EXEGESE DO ARTIGO 39, § 1º, DA LEI 8.177/91 - RESPONSABILIDADE DA PARTE EXECUTADA Independentemente da existência de depósito em conta, à ordem do Juízo, para efeito de garantia, de modo a possibilitar o ingresso de embargos à execução e a praticar atos processuais subseqüentes, os juros de mora - que são de responsabilidade da parte executada - devem ser calculados até a data da efetiva disponibilidade do crédito ao exeqüente." Ante o exposto, determino a aplicação exclusiva da taxa Selic, que já compreende juros e correção monetária, a partir da data do arbitramento do valor indenizatório até a data da efetiva disponibilização do crédito ao exequente. Do prequestionamento Fica esclarecido que, pelos motivos expostos no corpo desta fundamentação, o entendimento adotado por este juízo não viola qualquer dos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais indicados pelas partes, no que resta atendido o prequestionamento, sem necessidade de menção, expressa, a cada um dos dispositivos desde que enfrentados os argumentos capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada, a teor do disposto no art. 489, § 1º, inciso IV, do novo CPC e art. 15 da Instrução Normativa n.º 39/2016 do C. TST. jns/df

Conclusão Ante o exposto, rejeito a preliminar, suscitada em contrarrazões, de não conhecimento do recurso por ofensa ao princípio da dialeticidade; no mérito, dou provimento parcial ao recurso do demandante, para condenar a demandada ao pagamento de indenização a título de danos morais no montante de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), honorários periciais no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e honorários advocatícios sucumbenciais, no percentual de 10%, sobre o valor da condenação, bem como determinar a incidência da taxa SELIC a partir da data do arbitramento do valor indenizatório até a data da efetiva disponibilização do crédito ao exequente. Em face da natureza do provimento judicial acolhido, arbitro o valor condenatório em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Custas, a cargo da reclamada, no montante de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar, suscitada em contrarrazões, de não conhecimento do recurso por ofensa ao princípio da dialeticidade; no mérito, por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso do demandante, para condenar a demandada ao pagamento de indenização a título de danos morais no montante de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), honorários periciais no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e honorários advocatícios sucumbenciais, no percentual de 10%, sobre o valor da condenação, bem como determinar a incidência da taxa SELIC a partir da data do arbitramento do valor indenizatório até a data da efetiva disponibilização do crédito ao exequente. Em face da natureza



do provimento judicial acolhido, arbitra-se o valor condenatório em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Custas, a cargo da reclamada, no montante de R\$ 400,00 (quatrocentos reais). Recife (PE), 20 de maio de 2025. DIONE NUNES FURTADO DA SILVA Desembargadora Relatora CERTIDÃO DE JULGAMENTO Certifico que, na 3ª Sessão Extraordinária (Telepresencial) realizada no dia 20 de maio de 2025, sob a presidência do Exmo. Sr. Desembargador IVAN DE SOUZA VALENÇA ALVES, com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, representado pelo Exmo. Sr. Procurador Carlos Eduardo de Azevedo Lima, das Exmas. Sras. Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva (Relatora) e Juíza Ana Cristina da Silva (Titular da 1ª Vara do Trabalho de Olinda, convocada para o Gabinete da Exma. Sra. Desembargadora Carmen Lucia Vieira do Nascimento), resolveu a 1ª Turma do Tribunal, julgar o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra. Certifico e dou fé. Sala de Sessões, em 20 de maio de 2025. Vera Neuma de Moraes Leite Chefe de Secretaria da 1ª Turma DIONE NUNES FURTADO DA SILVA Relator RECIFE/PE, 21 de maio de 2025. IZABELA MARIA DA ROCHA BOSSHARD Diretor de Secretaria Intimado(s) / Citado(s) - BRUNO NOBRE DA SILVA



ID DJEN: 275926147

Gerado em: 02/08/2025 02:50

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Processo: 0000146-09.2023.5.06.0013

