



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

2ª Turma

PROCESSO nº ROT - 0000757-02.2024.5.11.0008

RECORRENTES: -----

Advogados: ----- Martinez Almeida Sales e outros

Advogadas: Kamila Kelle Oliveira dos Santos e outra

RECORRIDAS: AS MESMAS

RELATORA: ELEONORA DE SOUZA SAUNIER

(5).

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. ACÚMULO DE FUNÇÃO. ASSÉDIO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MATERIAIS E MORAIS. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. RECOLHIMENTO DE TARIFAS BANCÁRIAS. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. REFORMA PARCIAL DA SENTENÇA. RECURSO DA RECLAMADA IMPROVIDO. RECURSO DA RECLAMANTE PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, condenando a reclamada ao pagamento de diferenças salariais por desvio e acúmulo de função, indenização por danos morais em virtude de assédio moral e doença ocupacional, e, ainda, despesas relativas a tratamento médico. A reclamante pleiteia a majoração do *plus* salarial por acúmulo de função, do *quantum* indenizatório por danos morais por assédio e doença ocupacional, e das verbas honorárias. Renova, ainda, o pleito ao direito à restituição de descontos bancários, danos materiais - lucros cessantes - e indenização estabilitária. A reclamada questiona o reconhecimento do acúmulo de função e do assédio moral, bem



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 1/ 24

como pretende a redução do valor atinente à indenização por danos morais decorrente da doença ocupacional.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há três questões em discussão: (i) a configuração do acúmulo de função e a majoração do respectivo *plus* salarial; (ii) a configuração do assédio moral e a majoração da indenização por danos morais, bem como o nexo causal/concausal entre a atividade laboral e a doença ocupacional, e a consequente majoração da indenização por danos morais; e (iii) a caracterização do direito à estabilidade acidentária, danos materiais - lucros cessantes -, a restituição de descontos bancários; e majoração dos honorários sucumbenciais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O reconhecimento do acúmulo de função é mantido, em vista da comprovação de que a empregada desempenhou, cumulativa e habitualmente à função contratada, atividades qualitativamente diversas, conforme prova oral.

O *plus* salarial por acúmulo de função é majorado para 30% (trinta por cento), considerando-se o percentual fixado na origem insuficiente para restabelecer o sinalagma contratual, face a complexidade e responsabilidade das atividades ambientais absorvidas.

A responsabilidade civil do empregador por assédio moral é configurada, mediante a comprovação de condutas que violaram os direitos de personalidade da reclamante, incluindo gordofobia institucionalizada e exposição a situações vexatórias, justificando a majoração da indenização por danos morais para R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

O nexo de concausalidade entre a atividade laboral e os transtornos psíquicos da autora é reconhecido, com amparo no laudo pericial médico que atesta a contribuição do ambiente de trabalho para o desenvolvimento ou agravamento da patologia.

A indenização por danos morais decorrente de doença ocupacional é majorada para R\$34.329,25 (trinta e quatro mil, trezentos e vinte e nove reais e vinte e cinco centavos), considerando a natureza média da ofensa, a extensão e os efeitos da doença, bem como os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

O pedido de danos materiais - lucros cessantes - e de indenização estabilitária é indeferido, pois, embora reconhecido o nexo de concausalidade com a doença, não foi comprovada a incapacidade laboral da reclamante, requisito essencial para ambos os pleitos.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

A restituição de descontos de tarifas bancárias é negada, pois a conta corrente em questão é de natureza pessoal, aberta antes do vínculo empregatício e utilizada para diversas movimentações financeiras, não havendo nexo de causalidade exclusivo com a relação de trabalho.

Os honorários sucumbenciais em favor dos patronos da autora são majorados para 10% (dez por cento), considerando a média complexidade da causa e a realização de perícia médica.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso da reclamada improvido. Recurso da reclamante parcialmente provido.

Teses de julgamento:

É devido o *plus* salarial por acúmulo de função quando o empregado, além das atribuições contratuais, desempenha de maneira habitual tarefas qualitativamente diversas e de maior complexidade.

A indenização por danos morais por assédio moral deve ser fixada em patamar que compense o sofrimento da vítima e desestimule a conduta ilícita do ofensor, considerando a gravidade dos atos e o porte econômico das partes.

A concausa entre o trabalho e a doença ocupacional é suficiente para gerar a responsabilidade civil do empregador, desde que comprovado o nexo e a contribuição do labor para o desenvolvimento ou agravamento da patologia.

A estabilidade acidentária e os danos materiais - lucros cessantes - decorrentes de doença ocupacional pressupõem a comprovação de incapacidade laboral.

A cobrança de tarifas bancárias de conta corrente pessoal utilizada para movimentações financeiras diversas não possui nexo de causalidade exclusivo com o contrato de trabalho, afastando o dever de ressarcimento pelo empregador.

Os honorários sucumbenciais devem ser fixados com razoabilidade, considerando a complexidade da causa, o trabalho realizado pelos advogados e os parâmetros legais estabelecidos.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 456, parágrafo único, 468, 791-A, §§ 2º e 4º. CC, arts. 186, 187, 402, 927, 944, 950. Lei 8.213/91, art. 118. CR/88, art. 7º, XXVIII.

Jurisprudência relevante citada: TST - RRAg: 00113733420155010039; TST - Ag-AIRR: 0010828-18.2018.5.15.0152; TST - Ag-ED-RR:



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recursos ordinários, oriundos da 8ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrentes, ----- e -----, e, como recorridas, as mesmas.

O juízo rejeitou a preliminar e, no mérito, julgou parcialmente procedentes os pedidos, condenando a reclamada ao pagamento de diferenças salariais mensais por desvio de função, de julho a dezembro/19, e repercussões legais; diferenças salariais em virtude de acúmulo de função, de junho/19 a outubro/23, na razão de 10% mensais, incidentes sobre a evolução salarial dos contracheques, e suas repercussões legais; indenização por danos morais por assédio moral (R\$5.000,00) e oriundos de doença ocupacional (R\$20.597,55); e indenização por despesas com tratamento médico (R\$1.500,00). Concedeu à autora a justiça gratuita e fixou honorários recíprocos (5%), ficando os devidos pela autora sob condição suspensiva. Fixou custas pela ré, sujeitas à complementação, no total de R\$1.000,00, calculadas sobre o valor provisório arbitrado à condenação de R\$50.000,00 (id 24c1af5).

Recurso da autora, postulando a majoração do *plus* salarial em virtude do acúmulo de função, em atenção ao princípio da restituição integral; bem como do *quantum* fixado por danos morais em face do assédio moral, das despesas com tratamento médico e da verba honorária. Renova o pleito atinente à restituição de descontos relativos a serviços bancários. Questiona a conclusão pericial, almejando que seja reconhecido o nexo causal entre o quadro de transtorno psíquico que a acometeu e o labor - e não concausal -, bem como objetiva a majoração dos danos morais por doença ocupacional. Insiste quanto aos danos materiais - na modalidade lucros cessantes - e à indenização estabilitária (id 4322172).

Recurso da reclamada, questionando o acúmulo de função e o assédio moral. Pugna pela redução da indenização por danos morais por doença ocupacional para o valor atinente a 1 (um) salário da reclamante (id a33b577).

Contrarrazões (ids 675c2b2 e 83ff34d).

O processo foi encaminhado ao CEJUSC - 2º grau para tentativa de acordo (id e93e06f), contudo, sem êxito, retornaram os autos para julgamento.



VOTO

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários.

MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

Acúmulo de função. *Plus* salarial. Majoração

A reclamada insurge-se contra o reconhecimento do acúmulo de função, sob o argumento da ausência de capacidade técnica da autora para desempenhar, em conjunto à função contratual, a de analista ambiental.

A reclamante, por sua vez, requer a majoração do *plus* salarial para 40% (quarenta por cento), argumentando que o percentual fixado é irrisório frente à complexidade e ao volume das tarefas absorvidas, que demandaram, após sua saída, a contratação de consultoria especializada.

Na inicial, alegou que laborou para a reclamada no período de 1.8.13 a 20.2.24, ocupando a última função de supervisora de RH, mediante salário mensal de R\$6.865,85; que, a despeito de ter laborado, inicialmente, no setor financeiro e, posteriormente, no setor de pessoal, após poucos dias de sua admissão, sempre exerceu também a função de analista ambiental, o que ocorreu até outubro/23 (id e69b0dc).

O acúmulo de função ocorre quando o empregado, no transcurso do pacto laboral, passa a acumular tarefas qualitativamente diversas daquelas para as quais se obrigara, em ofensa às disposições do art. 468 da CLT; e quando passa a praticar atividades mais complexas, além das inicialmente pactuadas, gerando ruptura do sinalagma contratual.

O contrato de emprego tem como pressuposto fático a estipulação das tarefas iniciais do empregado. No entanto, como é pacto de trato sucessivo, suas prestações se renovam a cada momento, sendo natural que os pressupostos fáticos - no caso, o rol de atribuições de um empregado



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 5/ 24

- possam ter variações no seu desenrolar. Essas variações somente podem ocorrer em aspectos acessórios à obrigação principal, sendo defeso haver modificações na natureza essencial do pactuado, sob pena de descaracterização do contrato inicial.

Caso o empregador proceda estritamente nesses termos, por mais que esteja impondo ao empregado atribuições inicialmente não acordadas, estará no exercício legítimo do seu *jus variandi*, prerrogativa que lhe é atribuída por força do poder diretivo disposto no art. 2º da CLT.

Por outro lado, se houver ruptura no equilíbrio entre as condições pactuadas (trabalho x remuneração), e extrapolação do *jus variandi*, deve ser alterada a remuneração paga, com a devida contraprestação, sob pena de enriquecimento sem causa do empregador.

Nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT, não existindo cláusula expressa a respeito do elenco de atribuições funcionais do empregado, entender-se-á que se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal.

Nesse contexto, há entendimento de que, durante o contrato laboral, o empregado coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador, o qual, desde que dentro dos limites legais, possui a faculdade de exigir a realização de atividades outras sem redundar necessariamente no direito ao acréscimo salarial.

Quanto ao encargo probatório, compete à parte autora demonstrar o fato constitutivo do direito de que desempenhou, cumulativa e habitualmente à função contratada, atividades qualitativamente diversas, nos termos dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC.

Visando desincumbir-se do seu encargo, a reclamante produziu prova testemunhal, *in verbis* (id c7230ac):

"que trabalhou para a reclamada de agosto de 2016 a abril de 2024, como auxiliar administrativo e depois, analista de RH; que em todo contrato, trabalhou no setor de RH; que trabalhavam 3 pessoas no setor de RH; que inicialmente trabalhava a depoente, a reclamante e o Sr. -----; que com a saída do Sr. -----, foi contratada a Sra. -----; que a reclamante substituiu o Sr. -----; que ele saiu em junho de 2019 e a reclamante o substituiu a partir de julho de 2019; que a reclamante assumiu todas as atividades que o sr. ----- fazia; que a reclamante remetia à empresa Objetiva as solicitações acerca dos laudos ambientais; que ela enviava documentos que eles solicitavam, fazia o relatório e o ofício; que na época do Sr. -----, ele não fazia esse serviço; que era a reclamante quem fazia esse serviço quando o Sr. ----- era supervisor de RH; (...) que a partir de 2019 a reclamante passou a fazer a confecção da folha, férias, rescisão, impostos, encargos trabalhistas, gestão do setor, auditorias, fiscalizações, e fazer relatório ambiental, ofício e laudos; que a partir de 2020, preparou o trâmite de



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 6/ 24

energia alternativa; que dentre as atividades acima mencionadas, as relativas à questão ambiental e de energia alternativa não fazem parte da função de supervisor de RH; que em outubro de 2023 a reclamante fez uma reunião com a diretoria e disse que não tinha mais como manter o serviço da parte ambiental e de energia alternativa; que a empresa contratou uma empresa para fazer essas atividades: J Consultoria; (...) que a reclamante fazia relatórios informativos para passar para a empresa Objetiva;" - 1ª testemunha indicada pela reclamante." *Grifei*

"que trabalhou de 2015 a 2023, inicialmente como operadora de máquinas e, a partir de setembro de 2019, como auxiliar administrativo; (...) que quando foi para o RH a reclamante era supervisora de RH; que ela tratava da área ambiental, fazia auditoria, folha de pagamento, reuniões e outras atividades que não se recorda com muita precisão; (...) que a reclamante cuidou do procedimento da implantação da energia alternativa na empresa(...) que a reclamante passava todas as informações para a empresa Objetiva após as reuniões que fazia na empresa; que ela não fazia o trabalho técnico" - 2ª testemunha indicada pela autora."

Grifei

Quanto ao labor da reclamante na área ambiental, as próprias testemunhas da reclamada foram uníssonas, *in verbis*:

"que trabalha para a reclamada desde 2014, como auxiliar administrativo; que a partir de 2024 passou a exercer a função de auxiliar administrativo no setor de RH; que na época em que a reclamante era do RH a depoente trabalhava no setor administrativo, fazendo relatório de produção das máquinas e de operadores; (...) que era a reclamante quem fazia relatório e ofício da parte ambiental" - 1ª testemunha indicada pela reclamada."

"que trabalha para a reclamada desde 2013; que é supervisor de logística atualmente; (...) que era a reclamante quem cuidava da parte ambiental; que esse trabalho foi subdividido para algumas pessoas, sendo uma delas o depoente; que a empresa J Consultoria também foi contratada para atuar junto ao IPAAM (...) que a reclamante passava as informações para a Consultora Objetiva acerca da questão ambiental e quando havia fiscalização, ela acompanhava junto com a Objetiva" - 2ª testemunha indicada pela reclamada."

Grifei

Inconteste, dada a prova oral, que a empresa exigiu da empregada, até outubro/23, atribuições relativas à área ambiental, que fogem, sob o viés qualitativo, daquelas relativas aos postos por ela contratualmente ocupados, seja no financeiro ou no RH, conforme reportado na inicial.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 7/ 24

A tese de defesa de que a reclamante não possuía capacidade técnica para executar as atividades ambientais não tem amparo no contexto oral, em que ficou demonstrado ser sua atribuição, na rotina real do seu contrato, tratar "da área ambiental, fazia auditoria", além de "relatório ambiental, ofício e laudos", bem como acompanhar a empresa contratada "acerca da questão ambiental e quando havia fiscalização, ela acompanhava junto com a Objetiva", além de ter cuidado do "procedimento da implantação da energia alternativa na empresa", funções que certamente extrapolaram aquelas para as quais foi contratada e era remunerada.

Portanto, correto o reconhecimento do acúmulo de função e, por efeito, o deferimento das diferenças salariais decorrentes, quanto ao período de junho/19 a outubro/23 - observado o lapso requerido (id e69b0dc - pág. 7/pdf) -, e suas repercussões legais.

Em relação ao *plus* salarial arbitrado na origem (10%), assiste parcial razão à reclamante.

A fixação do adicional deve observar a proporcionalidade entre o trabalho contratado e o exigido. No caso, a empregada contribuiu para a regularidade ambiental e energética de uma indústria, atividades vitais para o funcionamento da empresa e que envolvem alto grau de responsabilidade e risco.

O fato de a empresa ter contratado uma consultoria externa especializada após a saída da reclamante é a medida exata da economia que a empresa fez às custas da sua força de trabalho durante o contrato. A autora, sozinha, supria demanda que exigiu a contratação de terceiros especializados ("que a empresa J Consultoria também foi contratada para atuar junto ao IPAAM"), conforme relato da segunda testemunha indicada pela empresa.

Nesse cenário, o percentual de 10% fixado na origem mostra-se insuficiente para restabelecer o sinalagma contratual, razão porque dou provimento ao recurso da reclamante para majorá-lo para 30% (trinta por cento), por considerar mais justo e adequado ante as circunstâncias comprovadas nos autos.

Assédio moral. *Quantum* indenizatório. Majoração

A reclamada questiona a configuração do assédio moral. Alega que as



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

situações a que a reclamante foi submetida, ao longo do pacto laboral de mais de 10 anos de vigência, foram pontuais, sendo inservíveis para ensiná-lo.

A reclamante, por sua vez, almeja a majoração do importe atinente à indenização por danos morais, decorrente do assédio moral, sob o argumento de que o valor arbitrado na origem (R\$5.000,00) é extremamente módico e inservível para compensar a extensão do dano sofrido.

Na inicial, relatou ter sido vítima de assédio moral sistêmico e de natureza gravíssima, perpetrado pela alta direção da empresa (presidente e diretores). Citou exemplos de episódios específicos de gordofobia, alegando que era impedida de servir café em reuniões por sua condição física; que recebia apelidos pejorativos, sendo identificada como "sapo nº 3"; e que o diretor da empresa utilizava o banheiro com a porta aberta, expondo sua intimidade (id e69b0dc).

O assédio moral consiste na prática do empregador de atos tendentes a macular os direitos de personalidade do empregado, reduzindo sua autoestima a ponto de forçar a ruptura do liame contratual por iniciativa do empregado.

Traduz-se na tentativa camuflada do empregador de desgastar emocionalmente o empregado, impondo-lhe a perda da confiança no seu trabalho e competência, praticando condutas abusivas relacionadas ao exercício das funções e por isso, também denominado psicoterrorismo, *bullying*, *mobbing*.

Importante lembrar que foi estabelecido na Convenção 190 da OIT que a exigência de reiteração na conduta não é elemento essencial para a configuração do assédio, configurando-se mediante conduta unissubsistente.

Trago, por oportuno, jurisprudência sobre a matéria:

"B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS . VALOR FIXADO. ASSÉDIO MORAL. CARÁTER CONSTANTE DA VIOLÊNCIA PRATICADA NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONVENÇÃO 190 DA OIT . EFICÁCIA IRRADIANTE DO DIREITO FUNDAMENTAL AO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO. MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. QUESTÕES DE GÊNERO SUBJACENTES. A Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, apresenta em seu art. 1º conceito amplo de violência e assédio no trabalho, abrangendo não apenas a conduta reiterada, mas, também, a conduta unissubsistente. Independentemente da ratificação de Convenções da OIT que tratem de temas principais ou acessórios da temática "Saúde e Segurança do Trabalho", que foi erigida ao patamar de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT a partir



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, é indispensável que o direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal) exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas trabalhistas, sua eficácia irradiante, ostentada por todo direito fundamental. A eficácia irradiante dos direitos fundamentais, inclusive do trabalho, orienta o intérprete do Direito a preencher o conteúdo normativo de princípios e regras jurídicas com o sentido e o alcance próprios dos direitos fundamentais que os impactem. No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive os de ser protegido contra acidentes e doenças do trabalho (art. 7º, XXII, Constituição Federal) e ter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (arts. 200, VIII, e 225, caput, da



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 10/ 24

Constituição Federal), deve ter seu núcleo essencial informado pelas normas internacionais que abordam com especialidade a respectiva matéria, como consequência do disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal. Também ganha destaque, nessa função, o art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, em que se insculpe o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais. O vaso de comunicação entre as normas internacionais sobre direitos humanos (tais como a maior parte das Convenções da OIT) e os direitos fundamentais positivados na ordem interna, conforme o princípio *pro homine* (art. 19.8 da Constituição da OIT), deve ter por finalidade sempre o aprimoramento da proteção social que se pretende progressiva (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Por tais razões, a Convenção 190 da OIT deve ser observada como alicerce na interpretação jurídica de princípios e regras do direito interno que se apliquem, em abstrato, a situações de violência e assédio de qualquer natureza no mundo do trabalho. A subsistência material da conduta de violência ou de assédio, se única, continuada, divisível ou indivisível, é elemento secundário para a caracterização da violência ou do assédio nas relações de trabalho. O elemento principal para tal configuração consiste nas consequências previstas ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho. Se a conduta, unissubsistente ou plurissubsistente, praticada uma ou mais vezes, visar, causar ou for capaz de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, será ela configurada como ato de violência e assédio nas relações de trabalho. Observa-se, portanto, que o âmbito objetivo da configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho tornou-se mais amplo que o tradicionalmente concebido. Afinal, majoritariamente, a doutrina atribui ao conceito de assédio moral a existência de condutas reiteradas, de modo a considerar a continuidade da lesão aos direitos da personalidade dos trabalhadores como um requisito essencial à caracterização do assédio. Como visto, à luz da Convenção n. 190 da OIT, a continuidade ou reiteração da conduta lesiva, no ambiente de trabalho, é dispensável para a configuração de violência e assédio no trabalho. É de se ressaltar que o âmbito objetivo, acima citado, contempla tanto o assédio moral como o assédio sexual, igualmente destinatários de tutela. A norma internacional confere ênfase à violência e ao assédio baseados no gênero, o que denota a crescente e grave preocupação social internacionalmente compartilhada quanto à proteção das mulheres vítimas de discriminação nas relações de trabalho, em contextos nos quais a infundada distinção baseada no gênero desdobra-se na prática de condutas únicas ou reiteradas potencialmente lesivas aos direitos da personalidade das trabalhadoras. Ademais, o âmbito subjetivo da configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho tornou-se, igualmente, mais amplo. O art. 2º da Convenção 190 da OIT abrange, como destinatários da proteção em face da violência e do assédio, não apenas os trabalhadores, mas, também, as pessoas em situação de formação profissional (estagiários e aprendizes, destacadamente), ex-empregados, trabalhadores voluntários, candidatos a empregos variados, os trabalhadores regidos por fontes normativas diversas das destinadas aos trabalhadores em geral e, até mesmo, o próprio empregador. O art. 2º da Convenção 190 da OIT torna irrelevante o regime jurídico orientador da relação jurídica de trabalho. Logo, não exaustivamente, mas destacadamente, os servidores públicos e os trabalhadores autônomos são igualmente destinatários da tutela do Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos em face da violência e do assédio no mundo do trabalho. Ademais, o mesmo dispositivo estende tal proteção inclusive às fases pré-contratual e pós-contratual das relações de trabalho. Afinal, as pessoas que buscam emprego, os candidatos a emprego e os ex-empregados são expressamente abrangidos pelo núcleo de sujeitos destinatários da proteção contra atos de violência e assédio oriundos da organização de trabalho mantida por agente econômico. Ainda, tal dispositivo torna irrelevante o caráter voluntário do trabalho, já que textualmente abrange os trabalhadores voluntários como destinatários da mencionada tutela internacional. Outrossim, o dispositivo abrange as pessoas em fase de formação profissional, independentemente da remuneração ou de futura fixação nos quadros do agente econômico formador, destacando, exemplificativamente, os aprendizes e os estagiários. Por fim, o dispositivo estende a proteção, inclusive, ao empregador e aos seus prepostos, a quem pode interessar, casuisticamente, tutela contra condutas conceituadas como "assédio moral ascendente", que consistem na prática de atos de violência e assédio por trabalhadores em face de outros



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia->

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822)

trabalhadores de hierarquia funcional superior, ou até mesmo do próprio empregador. É de se concluir, portanto, que a existência, ou não, de vínculo empregatício típico é irrelevante para a configuração de violência e assédio na respectiva relação jurídica que envolva o trabalho. No caso concreto, o Regional consignou, objetivamente, que a Reclamante vivenciou numerosas situações de assédio moral no ambiente de trabalho, notadamente pelos comentários ofensivos lançados por superior hierárquico durante reuniões às quais estavam presentes outras pessoas, inclusive colegas de trabalho e clientes da empregadora, e pela cobrança abusiva por produtividade, destacada por adjetivações ofensivas empreendidas na categorização de empregados supostamente menos produtivos. As condutas atribuídas a superiores hierárquicos da Reclamada, por cujos atos esta responde (art. 932, III, Código Civil), foram consignadas pelo Regional como efetivamente existentes, já que comprovadas mediante provas testemunhais. Do quadro fático consignado pelo Regional, depreende-se o caráter reiterado e permanente de tal conduta lesiva. Essas circunstâncias agravam o dano, conferindo-lhe maior extensão e, conseqüentemente, demandando reparação mais expressiva. Afinal, a Convenção 190 da OIT patentemente dispensa a reiteração da conduta para que seja ela configurada como de assédio moral, e essa dispensa transforma a reiteração da conduta em elemento que confere maior extensão ao dano, cuja existência já pode ser configurada independentemente de reiteração. Ademais, constata-se do quadro fático consignado que a Reclamante prestou serviços à Reclamada por mais de seis anos, o que viabiliza a conclusão de que a extensão do dano, pela permanência das situações de assédio, é maior do que aquela pré-concebida como parâmetro para fixação de indenização em R\$ 5.000,00. Constata-se, ainda, que as admoestações ofensivas, com palavras de baixo calão, especialmente quando contínuas e presenciadas por terceiros, quando direcionadas a trabalhadoras do gênero feminino, carregam maior reprovabilidade. Afinal, a depreciação pública do trabalho de mulheres representa sério obstáculo ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas: igualdade de gênero e empoderamento feminino. Ademais, o conteúdo das comunicações havidas entre a Reclamante e seus superiores hierárquicos tinha conteúdo de extrema lesividade ao decoro e à honra da trabalhadora, a qual, em razão de vulnerabilidades estruturais suportadas pelas pessoas do gênero feminino, sofre patentemente maior sofrimento psicológico, com maior risco à sua integridade psicossomática. Ao TST, como Corte de revisão, cabe o enquadramento jurídico dos fatos já comprovados na instância ordinária ao direito aplicável. Diante desses fundamentos, é de se concluir que o Regional, ao limitar o valor da indenização por danos morais à Reclamante em R\$ 5.000,00, violou o art. 5º, X, da Constituição Federal. Afinal, tal valor atribui proteção deficiente aos bens jurídicos que foram atingidos pela conduta lesiva da Reclamada, e não materializa reparação integral aos danos configurados. Além disso, o valor passa longe de representar a finalidade pedagógica da condenação ao pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista a situação econômica da Reclamada e a profundidade dos danos causados, que envolvem questões de gênero, que são caras para a sociedade. Valor da indenização por danos morais majorado para R\$ 25.000,00. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RRAg: 00113733420155010039, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/06/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 14/06/2024)."

Grifei

Por se tratar de fato constitutivo do direito, compete à parte autora fazer prova cabal, nos termos dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, dos fatos ensejadores do assédio moral.

No caso, a prova oral confirmou a exposição da reclamante a ambiente de



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 12/ 24

trabalho tóxico, marcado pelo desrespeito e pela discriminação estética (gordofobia).

A sua primeira testemunha confirmou, com riqueza de detalhes, os fatos narrados na inicial. Declarou que os diretores pediam para a reclamante fazer um café, mas não deixavam ela servir porque era gorda; que o diretor levava as 3 pessoas do RH na produção para pesar e anotava o peso de cada um para depois compartilhar, gerando chacota; e confirmou a existência dos apelidos pejorativos, onde a autora era tratada como "sapo nº 3".

A gravidade dos fatos é corroborada pela prova da própria reclamada. A segunda testemunha patronal, embora tenha tentado amenizar, admitiu ter ouvido *comentários* de que a reclamante, a Sra. ----- e a Sra. ----- foram levadas na balança para fazer a pesagem e confirmou ter conhecimento de que havia sapos na mesa do diretor.

Indiscutível que a submissão de trabalhadores a pesagem pública, em balança industrial, seguida de divulgação dos dados para chacota, constitui violação grave à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CR/88). Não se trata de gestão, nem de brincadeira, mas de agressão.

Não bastasse, ficou comprovada a falta de decoro e respeito no ambiente laboral, pela confirmação de que o diretor utilizava o banheiro com a porta aberta, expondo-se à autora e outras funcionárias. Aliás, o próprio diretor, ouvido como informante, admitiu implicitamente em seu depoimento que havia excessos de sua parte, ao dizer "que *geralmente* não gritava com a reclamante.", pretendendo, ao que pareceu, naturalizar os gritos que profere no ambiente de trabalho.

Portanto, demonstrados o ato ilícito, o dano - presumido pela gravidade da ofensa à honra e imagem - e o nexo causal com o trabalho, impõe-se o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

No que tange ao valor da indenização, assiste total razão à autora.

A indenização por dano moral deve cumprir dupla finalidade: compensar a vítima pelo sofrimento injusto e punir o ofensor, desestimulando a reincidência (caráter pedagógicopunitivo). O arbitramento deve observar a gravidade da ofensa, a intensidade do sofrimento, o grau de culpa do ofensor e a sua capacidade econômica.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 13/ 24

O valor de R\$5.000,00 arbitrado na origem mostra-se, *data venia*, além de módico, flagrantemente insuficiente para reparar a lesão de natureza grave (art. 223-G, §1º, III, da CLT) sofrida pela empregada, a quem o Sr. diretor devia respeito e reconhecimento pelo trabalho que prestava à empresa.

Indubitável que a prova dos autos expõe autêntico caso de gordofobia institucionalizada, praticada pelo alto comando da empresa, a quem competia, ao inverso, o sagrado dever de dar bom exemplo. A conduta da reclamada não apenas feriu a autoestima da autora; desumanizou-a, tratando-a por apelidos de animais, e segregando-a de tarefas simples como servir um café por causa de sua aparência física, prática abusiva que perdurou por longo período.

Portanto, considerando a natureza grave da ofensa (discriminação estética e humilhação pública); a duração do contrato e da exposição ao risco (mais de 10 anos); o porte econômico da reclamada (indústria de injeção plástica); e a necessidade de impor sanção que efetivamente coíba tal prática repugnante no ambiente corporativo; dou provimento ao recurso da autora, para majorar a indenização por danos morais, em razão do assédio moral, para o montante de R\$40.000,00 (quarenta mil reais) - quantia um pouco inferior a 6 vezes o último salário indicado na inicial e previsto nos holerites, de R\$6.865,85 -, valor que se mostra razoável e proporcional, atendendo ao caráter pedagógico da medida sem ensejar enriquecimento ilícito.

Doença ocupacional. Indenização por danos morais. *Quantum* indenizatório.

A autora ajuizou reclamationária postulando indenização por danos morais, em virtude de transtornos psíquicos que a acometeram ao longo do contrato de trabalho, por ficar exposta a um ambiente de trabalho de perseguição e cobrança excessiva por parte da diretoria da reclamada.

Pretende o reconhecimento do nexa causal - e não concausal - entre as enfermidades citadas e o labor, e a majoração dos danos morais daí decorrentes.

A empresa, por sua vez, busca a redução do referido importe para 1 (um) salário da autora.

A responsabilidade civil do empregador pelo acidente de trabalho e



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 14/ 24

doenças ocupacionais acometidas ao empregado decorre tanto da ordem constitucional, por força do art. 7º, XXVIII, da CR/88, quanto da legislação civil subsidiariamente aplicável (art. 8º da CLT), consubstanciada nos arts. 186, 187 e 927 do CC, impondo-lhe o dever de reparação quando presentes o dano, o nexo de causalidade ou concausalidade e o dolo ou culpa do agente, requisitos da modalidade indenizatória subjetiva.

Infiro dos autos que a autora foi admitida em 1.8.13, aos 38 anos de idade, tendo sido dispensada sem justa causa em 20.2.24, conforme CTPS e TRCT (ids 7c66c83 e ed7f27e).

Juntou ao feito laudo médico, datado de 27.5.15, atestando tratamento para transtorno de ansiedade (id 72e87ae); e outro datado de 4.8.23, fazendo alusão à afetação da sua integridade psíquica em vista dos episódios humilhantes e constrangedores a que foi exposta no ambiente de trabalho (id 027df31).

Além disso, constato afastamento pelo INSS, sob o código 31, no período de 25.5 a 23.11.25, conforme CNIS (id 9cd42c9).

Sendo a matéria sujeita à prova técnica, foi determinada a realização de perícia, tendo a *expert* Daniela Souto Maior de Athayde (CRM-AM 6510) apurado a seguinte conclusão (id 75d0314):

"Com base na análise das atividades desenvolvidas, do posto de trabalho, literatura científica, legislação vigente e avaliação médica, a Perita conclui que:

Sobre a doença: F 41.2 Transtorno misto ansioso e depressivo.

Sobre o nexo: Se forem comprovados o acúmulo de funções e o possível assédio moral sofrido pela reclamante durante o período de trabalho na Reclamada, teremos um nexo de concausalidade."

Grifei

A *expert* produziu laudo bem elaborado, detalhado e metucioso, com anamnese total da reclamante e análise dos documentos acostados aos autos e dos dados informados durante a perícia, indicando como alcançou suas conclusões, em fiel cumprimento aos requisitos do art. 473 do CPC.

Saliento, a respeito da prova, que o magistrado não se encontra vinculado



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 15/ 24

à conclusão do laudo pericial, nos termos do art. 479 do CPC; no entanto, para o julgador formar o seu convencimento em sentido diverso, devem existir no feito elementos e provas a infirmar o labor da *expert*, e não apenas mero descontentamento da parte a quem a conclusão não aproveita, o que não ficou configurado neste processo.

Merece destaque o fato de a perita ter respondido de maneira esclarecedora todos os quesitos apresentados pelas partes, incluindo os complementares da reclamante quanto ao estabelecimento do nexo concausal e não causal, em relação aos quais transcrevo (id 774d5c7):

"3- FAVOR JUSTIFICAR A RESPOSTA DADA AO QUESITO 5 DO JUÍZO, AO AFIRMAR QUE O GRAU DE CONTRIBUIÇÃO DO FATOR LABORAL EM COMPARAÇÃO COM OS FATORES EXTRA-LABORAIS FOI DE NATUREZA LEVE. COM BASE EM QUE FUNDAMENTO A EXPERT CHEGOU A TAL CONCLUSÃO, JÁ QUE NÃO CONSTA NO LAUDO NENHUMA MENÇÃO A EXISTÊNCIA DE FATORES EXTRA LABORAIS.

R: Os fatores extra laborais desempenham um papel significativo no desenvolvimento e na evolução do transtorno misto ansioso e depressivo, que é uma condição caracterizada pela presença simultânea de sintomas de ansiedade e depressão. Embora o ambiente de trabalho possa contribuir para o surgimento ou agravamento desses transtornos, diversos fatores fora do contexto laboral também podem influenciar a saúde mental de um indivíduo."

Em que pese o inconformismo da reclamante, é cediço na medicina e na jurisprudência trabalhista que as patologias de ordem psiquiátrica (como a depressão e a ansiedade) possuem, em regra, etiologia multicausal. Diversos fatores concorrem para o seu desencadeamento, tais como predisposição genética, histórico familiar, contexto social, estrutura de personalidade e, também, o ambiente de trabalho.

O laudo pericial estabeleceu com clareza o nexo de concausalidade. O fato de a *expert* não ter elencado um evento traumático extralaboral específico não autoriza, por si só, a conclusão de que o trabalho foi a causa única da doença. A concausa, nos termos do art. 21, I, da Lei 8.213/91, configura-se quando o trabalho não é a causa única, mas contribui diretamente para a eclosão ou agravamento da lesão.

No caso, o ambiente de trabalho hostil, amplamente comprovado no tópico



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 16/ 24

anterior sobre assédio moral, atuou como fator desencadeante ou agravante de uma condição latente ou multifatorial. O reconhecimento da concausa já é suficiente para atrair a responsabilidade civil do empregador, na medida de sua participação no evento danoso.

Tentar atribuir ao trabalho a exclusividade da gênese de um transtorno depressivo, ignorando a complexidade da psique humana e os fatores biológicos, contraria a boa técnica pericial, que deve ser prestigiada.

Portanto, mantenho o reconhecimento do nexo de concausalidade, negando provimento ao recurso da autora, no particular.

Cumpre destacar que não houve insurgência patronal quanto ao reconhecimento da doença ocupacional e responsabilidade civil da empresa com relação aos danos morais, razão porque nada a examinar quanto à sua procedência.

Passo à análise do *quantum* indenizatório.

Na fixação do montante indenizatório cabe ao magistrado, além de buscar o ressarcimento do dano e tentar coibir a prática reiterada da conduta ofensiva visando desestimular novas lesões, observar os postulados da razoabilidade e proporcionalidade, assim como a situação econômica da empresa e do trabalhador ofendido, estabelecendo valores justos e adequados às circunstâncias do caso concreto.

Especificamente em relação ao dano extrapatrimonial, devem ser observadas, ainda, as mudanças normativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 - art. 223-G da CLT, que pretendendo retirar o caráter subjetivo do arbitramento do dano moral, estabeleceram critérios a serem ponderados pelo juiz na quantificação do respectivo dano, devendo ser aplicadas ao caso, inexistindo, ao inverso do que defende a reclamante, qualquer inconstitucionalidade no que tange à matéria.

No caso, considerando o nexo concausal reconhecido nos autos; a natureza do bem jurídico tutelado; a extensão e os efeitos da ofensa (contrato com vigência superior a 10 anos); a condição econômica e social das partes; assim como os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, além do caráter inibitório da penalidade; em que pese a perita tenha atestado contribuição em grau leve - 1 a 25% (id 75d0314), considero a ofensa, em vista de todas essas nuances - quanto à doença ocupacional - como de natureza média (art. 223-G, §1º, II, da CLT); e que o valor fixado na origem quanto a indenização por danos morais de R\$20.597,55, equivalente a 3 vezes o último salário da autora, deve ser



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 17/ 24

majorado.

Assim, dou provimento ao recurso da reclamante para majorar o *quantum* para R\$34.329,25 (trinta e quatro mil, trezentos e vinte e nove reais e vinte e cinco centavos), quantia referente a 5 vezes o referido importe salarial.

RECURSO DA AUTORA

Indenização por danos materiais. Lucros cessantes

A autora renova o pleito atinente aos danos materiais, na modalidade lucros cessantes, decorrentes da doença ocupacional.

Todavia, quanto à capacidade laboral, pontuou a perita (id 75d0314):

"Sobre a capacidade laborativa: A Reclamante encontra-se apta ao trabalho."

Grifei

No aspecto, cumpre destacar que, ao longo do extenso pacto laboral (vigente de 1.8.13 a 20.2.24), o único afastamento de maior duração ocorreu no período de 25.05 a 23.11.15 (INSS/sob o código 31), circunstância fática que reforça a convicção quanto à preservação da capacidade laboral da autora. O fato de a empregada ter retornado ao trabalho e permanecido em atividade por longo período após a cessação do referido benefício, sem novas interrupções significativas, corrobora a conclusão pericial de que a patologia, embora existente, não lhe retirou a aptidão para o exercício de suas funções.

Como decorrência da ausência de incapacidade laboral, conforme reconhecido no laudo pericial, indevidos os danos materiais à luz do disposto no art. 950 do CC (pensão por afetação da capacidade), mantendo-se a improcedência do pedido.

Despesas com tratamento médico. Majoração indevida

A autora insurge-se contra o valor de R\$1.500,00 referente ao



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 18/ 24

ressarcimento das despesas médicas. Pugna pela majoração do *quantum*, alegando que o tratamento da patologia psiquiátrica demanda custos elevados e contínuos com medicamentos e terapia.

Cabe à reclamante, nos termos dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, fazer prova efetiva do prejuízo financeiro que alega ter suportado (arts. 402 e 944 do CC), mediante comprovantes de pagamento, nota fiscal ou recibo hábil a demonstrar gastos com consultas, exames ou compra de medicamentos.

Na hipótese, somente juntou recibos de consultas médicas/terapias que somam o importe de R\$810,00 (id 630f2f4), montante inferior ao fixado na origem, motivo pelo qual, em respeito ao princípio do *non reformatio in pejus*, mantenho o valor fixado na sentença.

Nego provimento ao recurso.

Indenização estabilitária

A reclamante busca o reconhecimento de estabilidade acidentária e o pagamento da indenização correspondente.

Conforme o enunciado da Súmula nº 378 do TST, são pressupostos para o reconhecimento do direito à estabilidade acidentária o afastamento superior a quinze dias e a percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com o trabalho, *in verbis*:

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

- I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.
- II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.
- III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91."



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Em relação à matéria, o TST, nos autos do Proc. RR-0020465-17.2022.5.04.0521, firmou a seguinte tese vinculante (nº 125):

"Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego."

A prova pericial reconheceu o nexo de concausalidade entre o transtorno psíquico da autora e o trabalho executado na reclamada. No entanto, segundo entendimento do próprio TST, não basta a existência de doença e o nexo causal ou concausal para que haja direito à estabilidade, sendo pressuposto para a garantia a perda da capacidade laborativa, que não ficou comprovada nos autos.

Conforme o laudo pericial, embora a doença apresente relação com o trabalho, a capacidade de trabalho da empregada foi preservada.

Além disso, a reclamante não produziu prova em sentido contrário, ônus que lhe cabia, nos termos do art. 818, I, da CLT.

Nessa linha, os seguintes excertos do TST:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE PARA O TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA INEXISTENTE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. O artigo 118 da Lei 8.213/1991 prevê que 'o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente'. A finalidade social da norma que estatui a estabilidade provisória é a garantia do emprego ao trabalhador afastado de suas atividades laborais por motivo de acidente de trabalho (doença do trabalho lato sensu), com a possibilidade de readaptação laborativa após o período de convalescença. Quanto aos requisitos para a concessão da estabilidade provisória acidentária, a Súmula 378, II, do TST, estabelece que: 'São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego'. O reconhecimento do direito à estabilidade acidentária provisória depende da ocorrência de acidente de trabalho típico ou de doença profissional que guarde nexo causal com as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego e a incapacidade laborativa temporária. 2. No caso, o Tribunal Regional entendeu indevida a indenização substitutiva à estabilidade acidentária, registrando a inexistência de



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 20/ 24

incapacidade laborativa. 3. Logo, não constatada a incapacidade da Autora para o trabalho, não há que se falar em reintegração ou indenização substitutiva em razão da garantia de emprego decorrente de doença ocupacional. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (TST - Ag-AIRR: 0010828-18.2018.5.15.0152, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 15/11/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 24/11/2023)."

"I - AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO - ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. DOENÇA OCUPACIONAL. A

estabilidade acidentária decorrente de doença ocupacional pressupõe o nexo de causalidade entre a enfermidade e o trabalho desempenhado no âmbito do reclamado e a incapacidade do empregado. Não se considera doença ocupacional, para efeito de equiparação a acidente de trabalho, aquela que não produza incapacidade laborativa, conforme dispõe o art. 20, § 1º, c, da Lei nº 8.213/91. Julgados. Agravo provido.

II - AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. Prejudicado o exame do apelo do reclamante, tendo em vista o resultado do julgamento do agravo do reclamado. (TST - Ag-ED-RR: 202584820145040731, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/06/2020, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2020)."

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. LUCROS CESSANTES DURANTE O PERÍODO DO AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO. Ante possível violação ao art. 950 do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento. **II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORAL CONSIGNADA NO ACÓRDÃO REGIONAL.** O Tribunal Regional, em entendimento contrário ao consignado no laudo pericial, reformou a sentença para reconhecer o nexo concausal entre as doenças no ombro e na coluna lombar da reclamante e o trabalho desempenhado na reclamada. Entretanto, a decisão regional adotou a conclusão do laudo pericial que atestou a inexistência de incapacidade da reclamante para o trabalho, razão pela qual indeferiu o pedido de indenização por danos materiais e a indenização estabilitária. Nos termos do art. 20, II, § 1º, alínea c, da Lei 8.213/1991, não é considerada doença do trabalho aquela que não produza incapacidade laborativa. Dessa maneira, considerando que a decisão regional noticia que a reclamante usufruiu auxílio-doença comum (B-31) e considerando que a garantia de manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses depende da existência de acidente de trabalho, o que pressupõe a existência de incapacidade laboral, tem-se por indevida a estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/1991. Precedentes da SBDI-1 e de Turmas. Não demonstrada contrariedade ao item II da Súmula 372 do TST. Recurso de revista não conhecido. (...) Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 278120165110004, Relator: Maria -----a Mallmann, Data de Julgamento: 06/11/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/11/2019)." *Grifei*

Por todo o exposto, não demonstrada a incapacidade, não há direito da reclamante à estabilidade provisória, portanto incabível a indenização dela decorrente.

Nego provimento.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Restituição de descontos indevidos

A reclamante renova o pleito de ressarcimento de tarifas bancárias (manutenção de conta corrente), no importe de R\$ 1.234,88. Alega que foi obrigada a manter a conta ativa e arcar com as tarifas exclusivamente para o recebimento de seus salários.

A sentença não merece reparos, tendo analisado com precisão a realidade fática dos autos.

Primeiramente, ficou incontroverso que a conta bancária em questão não foi aberta por exigência da reclamada para a admissão. Trata-se de conta corrente pessoal aberta pela autora em 2009, anos antes do início do contrato de trabalho (2013), e que permaneceu ativa e em uso inclusive após o término do vínculo empregatício (id c7230ac).

A cobrança de tarifas de manutenção ("cesta de serviços") decorre de contrato de natureza civil entre o banco e o correntista, remunerando uma gama de serviços que a reclamante utilizava em sua vida privada, muito além do simples recebimento de proventos.

A análise dos extratos bancários acostados aos autos ratifica que ela fazia uso recorrente de cartões de crédito, bem como demonstra a contratação de operações de crédito pessoal e empréstimos (id 11471ba), serviços que são incompatíveis com a natureza restrita de conta-salário, que serve apenas para depósitos e saques/transferências de vencimentos.

Ainda que a segunda testemunha da reclamante tenha mencionado tratativas frustradas para abertura de conta-salário, tal fato, por si só, não transfere ao empregador a responsabilidade pelas tarifas de conta pessoal pré-existente, utilizada para movimentações financeiras pessoais mais amplas, como contratação de empréstimos e utilização de crédito.

Inequivocamente, a autora usufruiu das vantagens oferecidas pela instituição financeira mediante a cobrança da tarifa. Transferir esse custo à empregadora implicaria em enriquecimento sem causa, pois a empresa estaria custeando as despesas de manutenção da vida financeira privada da empregada.

Destarte, mantenho a improcedência da parcela.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 22/ 24

Honorários sucumbenciais. Majoração devida.

A reclamante requer a majoração da verba honorária para o percentual de 15%.

Tendo a reclamatória tramitado no procedimento ordinário, apresentando média complexidade, aspecto este quanto à natureza e importância da causa, com a realização de perícia médica, entendo razoável, a teor do art. 791-A, §2º, da CLT, majorar o percentual dos honorários fixados em favor dos seus patronos para 10% (dez por cento), motivo pelo qual dou provimento parcial ao recurso no tópico.

Por ausência de insurgência recursal, ficam mantidos os 5% fixados na origem aos patronos da reclamada, cuja exigibilidade fica suspensa, como autorizado no §4º do art. 791-A da CLT, regra claramente preservada no bojo da ADI 5766, nos termos já estabelecidos na sentença.

DISPOSITIVO

Em conclusão, conheço dos recursos ordinários; no mérito, nego provimento ao recurso da reclamada; dou provimento parcial ao da reclamante, para majorar o *plus* salarial por acúmulo de função para 30% (trinta por cento); a indenização por danos morais, por assédio moral, para R\$40.000,00 (quarenta mil reais) e, em vista da doença ocupacional, para R\$34.329,25 (trinta e quatro mil, trezentos e vinte e nove reais e vinte e cinco centavos); e o percentual dos honorários fixados em favor dos seus patronos para 10% (dez por cento); tudo conforme fundamentação. Como resultado deste julgamento, arbitro o novo valor da condenação, exclusivamente para este fim e sem prejuízo de futura atualização, em R\$100.000,00, sobre o qual incidem custas processuais, a cargo da ré, no importe de R\$2.000,00, das quais fica intimada, observando-se os valores já recolhidos, no caso de eventual interposição de recurso, nos termos da IN nº3 do TST.

ACÓRDÃO

Participaram do julgamento os(as) Excelentíssimos(as) Desembargadores(as) do Trabalho MÁRCIA NUNES DA SILVA BESSA (**Presidente**); a Excelentíssima Desembargadora ELEONORA DE SOUZA SAUNIER (**Relatora**); e a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho ORMY DA CONCEIÇÃO DIAS BENTES.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Representante do MPT: Excelentíssimo Senhor FERNANDO PINAUD
DE OLIVEIRA JUNIOR - Procurador Regional do Trabalho da PRT da 11ª Região.

ISTO POSTO

ACORDAM os(as) Desembargadores(as) do Trabalho da **SEGUNDA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, **por unanimidade de votos, conhecer dos recursos ordinários; no mérito, negar provimento ao recurso da reclamada; dar provimento parcial ao da reclamante**, para majorar o plus salarial por acúmulo de função para 30% (trinta por cento); a indenização por danos morais, por assédio moral, para R\$40.000,00 (quarenta mil reais) e, em vista da doença ocupacional, para R\$34.329,25 (trinta e quatro mil, trezentos e vinte e nove reais e vinte e cinco centavos); e o percentual dos honorários fixados em favor dos seus patronos para **10%** (dez por cento), tudo conforme fundamentação. Como resultado deste julgamento, arbitrar o novo valor da condenação, exclusivamente para este fim e sem prejuízo de futura atualização, em R\$100.000,00, sobre o qual incidem custas processuais, a cargo da ré, no importe de R\$2.000,00, das quais fica intimada, observando-se os valores já recolhidos, no caso de eventual interposição de recurso, nos termos da IN nº3 do TST.

Sessão virtual realizada no período de 25 de fevereiro a 02 de março de 2026.

ELEONORA DE SOUZA SAUNIER

Relatora

VOTOS



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e24464750ec4ce9630f7bd6c7f468c1f20121822>

Extraído em: 17/03/2026 14:28:43.

Pág 24/ 24