



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0100278-44.2025.5.01.0013

Relator: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/07/2025

Valor da causa: R\$ 155.250,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: ISAAC LOPES TOLEDO SIQUEIRA

RECORRIDO: -----



ADVOGADO: MARCUS VINICIUS COELHO CHIAVEGATTO
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0100278-44.2025.5.01.0013 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO INDENIZATÓRIA. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. IMPROCEDÊNCIA.

I - CASO EM EXAME

1 - Reclamante busca indenização por dano moral decorrente de assédio moral e dispensa discriminatória. 2 - Pedidos julgados improcedentes na sentença.

II - QUESTÃO EM DISCUSSÃO

3 - Análise da ocorrência de assédio moral e dispensa discriminatória, com base nas provas dos autos.

III - RAZÕES DE DECIDIR

4 - Ausência de provas de assédio moral, considerando que as testemunhas não confirmaram a prática de atos que configurassem tal assédio. 5 - A cobrança de metas e a pressão no ambiente de trabalho, por si sós, não caracterizam assédio moral. 6 - A reclamante não comprovou que a dispensa foi motivada por discriminação, não se desincumbindo do ônus da prova.

IV - DISPOSITIVO E TESE

7 - Recurso ordinário não provido. 8 - Teses fixadas: 8.1 - A cobrança de metas e a pressão no ambiente de trabalho, por si sós, não configuram assédio moral. 8.2 - A ausência de comprovação de que a dispensa foi motivada por discriminação enseja a manutenção da improcedência do pedido. 9 - Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, I; CPC, art. 932, III.

ID. 0ed5bf6 - Pág. 1

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de **Recurso Ordinário** em que são partes: -----, como recorrente, e -----, como recorrida.

Inconformada com a r. sentença de Id 20e5fac, proferida pelo Juiz Rafael Silva Peres, do MM. Juízo da 13ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedentes os pedidos da inicial, recorre ordinariamente a reclamante conforme razões de Id f4fcece.

Pretende a autora a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: danos morais por assédio moral e dano moral por dispensa discriminatória.



Contrarrazões apresentadas pela ré (Id c4d414a).

Não houve remessa dos autos ao Douto Ministério Público do Trabalho, por não se vislumbrar quaisquer das hipóteses previstas no anexo ao Ofício nº 13.2024 - PRT 1ª Região GABPC, de 15/01/2024.

É o relatório.

VOTO

1. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO

Argui a reclamada, em contrarrazões, o não conhecimento do recurso, por ausência de dialeticidade. Alega que "a Reclamante, em seu recurso ordinário, apenas reproduziu os termos da petição inicial, sem enfrentar os fundamentos da sentença proferida, tampouco sopesar as provas produzidas nestes autos. Assim, a mera repetição dos argumentos iniciais não atende ao requisito da dialeticidade recursal, configurando ausência de impugnação específica aos fundamentos da decisão recorrida. Dessa forma, requer a Reclamada que seja reconhecida a ausência de dialeticidade recursal no recurso interposto pelo Reclamante, com a consequente inadmissibilidade do referido recurso, nos termos do artigo 932, inciso III, do Código de Processo Civil." (Id c4d414a).

Analisa-se.

Afigura-se indispensável o enfrentamento das razões de decidir postas na sentença recorrida, consoante o disposto no artigo 514, inciso II, do Código de Processo Civil. Logo, além da demonstração da irresignação em face do decisum, exige-se a exposição dos motivos da

ID. 0ed5bf6 - Pág. 2

insurgência da parte recorrente, de forma que o Tribunal tenha condições de realizar o exame dos fundamentos da sentença em cotejo com aqueles postos no recurso (*tantum devolutum quantum appellatum*).

In casu, as razões de recorrer expostas no recurso da autora enfrentam as razões de decidir do MM. Juízo a quo, não havendo que se falar em ausência de dialeticidade recursal, nos termos do inciso III da Súmula 422 do C. TST.



Rejeito.

2. CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso.

3. DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, publicada em 14 de julho de 2017, em seu artigo 6º - justamente com a finalidade de preservar a segurança jurídica -, de forma expressa determinou que o início de sua vigência dar-se-ia após o decurso de 120 dias contados daquela data, o que ocorreu no dia 11 de novembro de 2017 (sábado).

O Tribunal Pleno do C. TST, na sessão realizada em 25/11/2024, ao apreciar questão de direito intertemporal, para determinar se o empregador permanece obrigado a cumprir disposições alteradas ou revogadas por legislações criadas após o início do contrato de trabalho Tema 23 de Recurso de Revista Repetitivo, nos autos do processo nº IncJulgRREmbRep - 52880.2018.5.14.0004, estabeleceu a seguinte tese: "*A lei nº 13.467/17 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei, cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir da sua vigência.*"

Nesse contexto, considerando que a presente ação, proposta em 17/03/2025, abrange pretensões derivadas de contrato de trabalho iniciado em 15/05/2009, os autos em exame estão sendo apreciados à luz da tese firmada no julgamento do Tema 23 de Recurso de Revista Repetitivo, com efeito vinculante e de observância obrigatória em toda a Justiça do Trabalho.

4. MÉRITO

ID. 0ed5bf6 - Pág. 3

DOS DANOS MORAIS

Assinado eletronicamente por: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS - 04/12/2025 09:18:24 - 0ed5bf6
<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102419141696500000131402582>
Número do processo: 0100278-44.2025.5.01.0013
Número do documento: 25102419141696500000131402582



O MM. Juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido relativo ao dano moral, nos seguintes termos:

"ASSÉDIO MORAL

Alega a autora que era vítima de tortura psicológica e de cobrança excessiva de metas por parte de suas gestoras, Sra. -----, Sra. ----- e Sra. ----- . Sustenta que era tratada de forma grosseira, que havia gritos e que agiam de modo desrespeitoso. Relata, ainda, que havia exposição de sua produtividade perante colegas de trabalho. Aduz que, por conta desse cenário, desenvolveu crises de ansiedade, depressão e síndrome de , tendo que fazer Burnout uso de medicação controlada. Por isso, postula a condenação da ré ao pagamento de indenização de R\$ 90.000,00 (noventa mil reais) a título de assédio moral.

A ré impugna a pretensão da autora e nega o cometimento de assédio moral.

O assédio moral pode ser conceituado como toda conduta abusiva, em regra reiterada, de natureza psicológica e manifestada através de atos, gestos e/ou palavras que tem por objetivo e/ou efeito alijar a vítima do ambiente onde se situa, violando sua integridade psíquico-física (item 5.13 do Anexo II da NR nº 17; art. 1º, "a", da Convenção nº 190 da OIT; art. 29 do Código de Trabalho de Portugal).

Trata-se de ato ilícito na modalidade abuso de direito (art. 187 do CC/02) e que vulnera os direitos fundamentais ao meio ambiente do trabalho sadio, hígido e seguro (art. 7º, XXII; art. 200, II e VIII; art. 225 da CRFB/88) e o próprio direito à saúde do trabalhador (arts. 6º e 196 da CRFB/88).

No caso em análise, a 1ª testemunha conduzida pela autora, Sra. -----, não foi capaz de comprovar qualquer espécie de assédio moral dos representantes da empresa em relação à reclamante, afinal, não havia gritos, xingamentos e nem humilhações.

Segue o depoimento da Sra. -----: "(...) que não havia xingamentos e humilhações diretas para o cumprimento das metas (...); que nunca presenciou superiores hierárquicos gritando com a reclamante (...)" (grifei e sublinhei).

O fato de a testemunha ----- ter afirmado que "(...) as metas eram apertadas por conta do processo fabril; que trabalhavam sob muita pressão (...)" não significa, por si só, que havia assédio moral direcionado à parte autora.

Com efeito, a cobrança de metas - ainda que as metas sejam "apertadas" - é comum e normal no ambiente empresarial e deriva do legítimo poder diretivo do empregador (art. 2º da CLT). O que o empregador não pode é cobrar essas metas de forma abusiva (art. 187 do Código Civil), do que não há provas robustas por parte da testemunha -----.

Quanto à afirmação da Sra. ----- de que "(...) havia humilhações passivo-agressivas (...)", essa alegação não deve ser considerada pelo Juízo, afinal, trata-se de qualificação do depoimento pela própria testemunha com suas percepções e inclinações pessoais, e não de relato dos fatos objetivamente considerados.

De qualquer sorte, a situação "passivo-agressiva" narrada pela Sra. ----- não configura hipótese de assédio moral no entendimento deste Juízo justamente por ter havido violação à integridade psíquica da trabalhadora.

Quanto à 2ª testemunha indicada pela autora, Sra. -----, observo que a depoente nada sabia acerca das metas no setor da reclamante. Além disso, a Sra. ----- não foi capaz de elucidar quaisquer espécies de acontecimento e/ou de tratamento que pudesse ser enquadrado no conceito de assédio moral.



Veja-se, a propósito, que os relatos sobre os motivos das crises da autora foram expostos pela própria reclamante à testemunha ----- . Transcrevo trechos do depoimento da testemunha ----- que não são capazes de demonstrar o alegado assédio moral: "(...) que em relação ao setor da reclamante só sabe acerca das metas por ter ouvido falar (...); que não sabe se a senhora ----- tinha muito contato com a reclamante (...); que já presenciou a reclamante tendo crises; que encaminhou a reclamante até a enfermaria; que pelo que a reclamante lhe disse essa crise era oriunda de tratamento dos superiores hierárquicos (...)".

A fim de se evitar futura alegação de omissão/contrariedade, saliento que o fato de a Sra. - ----- ter afirmado que houve alteração positiva no ambiente de trabalho após a autora ter saído da empresa não significa, por si só, que a reclamante foi alvo de assédio moral.

O teor do depoimento prestado pela Sra. ----- é frágil no sentido de evidenciar qualquer ato ilícito por parte do empregador e/ou de seus prepostos.

Destaco, ainda, que a parte autora não produziu prova técnico-pericial a fim de demonstrar que está e/ou esteve doente - depressão, burnout etc. - e muito menos que essas doenças têm nexos de causalidade com o trabalho desempenhado em benefício do réu.

Ressalto, por derradeiro, que os documentos juntados pela autora com sua petição inicial em nada evidenciam o nexo de causalidade com o trabalho, sendo certo, ainda, que os afastamentos previdenciários (ID. 5e8ba98) se deram a título comum (B31), e não acidentário (B91).

Não há, pois, provas de que a parte ré cometeu assédio moral em relação à parte autora. Julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização a esse título.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Não sendo constatado o assédio moral, e considerando-se que nenhuma das testemunhas ouvidas foi capaz de elucidar o motivo da extinção contratual da autora, é de se concluir que a reclamante não se desvencilhou de seu ônus de comprovar que foi dispensada de forma discriminatória (art. 818, I, da CLT), isto é, com lastro em critério injustamente desqualificante.

Prevalece, dessa forma, que a despedida da autora decorreu do legítimo direito potestativo do empregador, sem qualquer abuso (art. 187 do Código Civil) e/ou caráter discriminatório.

Julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização pela dispensa discriminatória." (Id 20e5fac).

Em face desta decisão recorre a reclamante alegando, em síntese, que a decisão diverge das provas constantes nos autos, em especial da prova oral produzida em audiência. Aduz que a própria preposta da reclamada, em seu depoimento, confessou que a trabalhadora era submetida a metas e a feedbacks públicos perante colegas e gestores, circunstância que, por si só, demonstra o ambiente de pressão e constrangimento vivenciado pela reclamante. Ressalta que tal conduta extrapola o poder diretivo do empregador, configurando abuso e violação à dignidade da trabalhadora.

Defende que restou comprovado, por meio dos laudos médicos juntados aos autos (id. ac825a8 e correlatos), que a recorrente desenvolveu Síndrome de Burnout em decorrência direta do ambiente de trabalho hostil, fato incontroverso no processo. Destaca que as testemunhas arroladas pela reclamante confirmaram a ocorrência de assédio moral, descrevendo situações reiteradas de humilhação, exposição e pressão psicológica, as quais culminaram em crises de pânico e ansiedade.

Assinado eletronicamente por: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS - 04/12/2025 09:18:24 - 0ed5bf6

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102419141696500000131402582>

Número do processo: 0100278-44.2025.5.01.0013

Número do documento: 25102419141696500000131402582



Sustenta que a prova oral foi firme e coerente, comprovando o nexo entre o comportamento da empregadora e o adoecimento da empregada.

Afirma, ainda, que a reclamada tinha pleno conhecimento do estado de saúde da reclamante, tendo sido informada por seu próprio médico de que ela não possuía mais condições de trabalho, e, mesmo assim, optou por sua dispensa em pleno tratamento médico. Argumenta que tal conduta demonstra a omissão e a indiferença da empresa diante de uma situação grave, caracterizando ato ilícito e ensejando o dever de indenizar, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Alega que a empresa somente tomou providências quanto às denúncias de assédio após a saída da recorrente, revelando negligência e violação dos deveres de proteção e cuidado para com seus empregados.

No tocante à dispensa, sustenta que ficou caracterizada sua natureza discriminatória, uma vez que a reclamada, ciente do diagnóstico psiquiátrico da empregada, a demitiu sem justificativa plausível, apesar de a preposta ter admitido que a produtividade da reclamante permanecia dentro das expectativas. Invoca a aplicação da Súmula 443 do TST, segundo a qual presume-se discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, cabendo ao empregador comprovar motivo diverso, ônus do qual a reclamada não se desincumbiu.

A recorrente enfatiza que a proteção ao trabalho e à dignidade do trabalhador encontra amparo constitucional nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 6º, 7º e 170, VIII da CF/1988, de modo que a livre iniciativa e o poder diretivo devem se harmonizar com o valor social do trabalho e com a preservação da saúde e integridade psíquica do empregado. Argumenta que o despedimento imotivado, nessas circunstâncias, configurou abuso de direito e afronta à boa-fé objetiva, ensejando reparação pelos danos morais suportados.

Diante desse conjunto probatório e jurídico, a recorrente requer a reforma da sentença para reconhecer a ocorrência de assédio moral e dispensa discriminatória, condenando-se a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, nos termos da petição inicial. Sustenta, por fim, que a decisão de origem incorreu em equívoco ao desconsiderar as provas documentais e testemunhais robustas que evidenciam o dano, o nexo causal e a responsabilidade da empregadora, merecendo, portanto, a reforma integral do julgado.

Analisa-se.

Registre-se, inicialmente, que os danos morais são lesões sofridas pela pessoa natural em seu patrimônio ideal. Entende-se por patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não é suscetível de valor econômico.



O reconhecimento da existência de dano moral, na Justiça do Trabalho, possui como pressuposto o ato ilícito decorrente da relação de emprego que cause dano à honra subjetiva - dor, emoção, vergonha, sofrimento e injúria moral -, do empregado vinculado ao agir do empregador.

Registre-se que, para que se verifique dano passível de indenização, é necessária prova de que o empregador, por culpa ou dolo, praticou ato ilícito contra o empregado. Ou seja, a condenação ao pagamento de indenização decorrente de dano moral somente se justifica nas hipóteses em que o ato imputado como causador do dano seja ilícito e importe em grave violação a direito da personalidade do indivíduo, bem assim cause ofensa à sua honra e dignidade.

Saliente-se, ainda, que o assédio moral consiste na violência psicológica a que é submetida o trabalhador por seu empregador, chefe ou mesmo por um colega de trabalho mediante a prática reiterada de atos que afetem a vítima em seu estado psicológico, com escopo de sua exclusão ou redução no ambiente de trabalho. Noutras palavras, consubstancia-se em atitudes que ferem a autoestima do empregado, seja através de xingamentos perante os demais colegas de trabalho, seja através de métodos que resultem em sobrecarregá-lo de tarefas inúteis ou, ainda, submetê-lo, no ambiente de trabalho, a situações constrangedoras, humilhações e vexames, perante terceiros e demais colegas, decorrentes de cobranças pela empresa.

Comprovada qualquer destas condutas abusivas por parte do reclamado, impõe-se a indenização por dano moral.

No caso em tela, a instrução processual compreendeu, além dos documentos colacionados aos autos, o depoimento pessoal da reclamada e o depoimento de duas testemunhas indicadas pela reclamante.

A preposta da ré afirmou:

"que as cobranças de metas direcionadas à reclamante eram normais; que, pelo que se recorda, a chefe direta da reclamante era a senhora -----; que a reclamante foi mandado embora por motivos "normais", corte de custos; que a superior mais direta da reclamante era a senhora -----; que a senhora ----- era a gerente geral e passava ordens para a senhora ----- e também poderia passar ordem para reclamante; que não sabe quem são as senhoras ----- e -----; que havia reuniões em periodicidade variável, podendo ser semanal ou mensal; que as reuniões eram conduzidas pelas senhoras ----- ou -----, a depender de cada reunião; que -----, a reclamante e os demais integrantes da equipe e os chefes de produção participavam das reuniões; que essa reuniões que nessas reuniões eram tratadas questões sobre metas e resultados, mas apenas como feedback; que até a demissão da reclamante, sua produtividade era dentro do esperado; que sabe que a reclamante teve alguns afastamentos a título de saúde, mas não sabe os períodos; indagada sobre os motivos desse afastamentos, a preposta esclarece que era era uma título de saúde; que por conta das questões de CID e demais questões sigilosas de saúde, uma vez que reclamante apresentava o atestado, a falta era abonada; que a reclamante não teve afastamento de INSS; que se a



reclamante apresentou laudos esses laudos estão com o RH da empresa; que não sabe a conclusão do laudo dos médicos porque não é médica."

ID. 0ed5bf6 - Pág. 7

A primeira testemunha da autora declarou:

"que trabalhou junto com a reclamante por um ano e cinco meses, entre os anos de 2021 e 2022; que trabalharam juntas no bairro de Bonsucesso e, posteriormente, no bairro de Rio Comprido; que as metas eram apertadas por conta do processo fabril; que trabalhavam sob muita pressão; que não havia xingamentos e humilhações diretas para o cumprimento das metas; mas havia humilhações passivo-agressivas; que já presenciou uma situação em que a reclamante estava lhe treinando; que a depoente era subordinada à reclamante; que nessa situação a responsável pelo ateliê chegou e perguntou o motivo pelo qual a testemunha estava junto com a reclamante naquela ocasião; que sentiu que a responsável pelo ateliê retirou a autoridade da reclamante perante a situação; que isso ocorreu em tom de deboche; que a senhora ----- foi a responsável por essa situação; que já presenciou a reclamante diversas vezes se sentindo mal no ateliê; que se sentir mal significa crise de pânico e ansiedade que a reclamante sentiu por conta do tratamento no ateliê; que outra assistente de modelagem entrou na empresa e já chegou até mesmo a filmar a reclamante; que ----- era gerente geral do atelier; que ----- era compradora e também uma das responsáveis pelo ateliê; que ----- era responsável pelo ateliê juntamente com a senhora -----; que nunca presenciou superiores hierárquicos gritando com a reclamante; que já presenciou a senhora ----- gritando com costureiras; que já viu reuniões em que a parte autora estava presente junto com as senhoras -----, ----- e -----; que não sabe se aconteceu alguma questão referente a humilhações nessas reuniões; que a depoente exercia a função de assistente de produto; que no começo via a reclamante diariamente, mas não trabalhava diretamente com ela; que indagada sobre quanto tempo isso aconteceu, a depoente não sabe precisar; que a assistente de modelagem do Ateliê já filmou a reclamante, mas a depoente não sabe com qual intuito; que o nome da assistente é -----

A segunda testemunha ouvida a convite da reclamante, inquirida,
respondeu:

"que trabalhou junto com a reclamante por todo o período contratual da parte autora; que trabalhava no mesmo setor da parte autora; que não sabe por qual motivo a reclamante foi mandada embora; que havia cobrança de metas para o setor da depoente; que em relação ao setor da reclamante só sabe acerca de metas por ter ouvido falar; que gerente geral do atelier era a senhora -----; que a senhora ----- também exercia cargo de mando no atelier; que não se recorda de outras pessoas com poderes de mando no atelier; que a senhora ----- pouco ia no atelier; que a maior parte do contato era por videochamada; que não sabe se a senhora ----- tinha muito contato com a reclamante; que em relação a senhora -----, que tentava manter a autoridade no Atelier, via que a reclamante não tinha a face muito boa quando saía das reuniões com a senhora -----; que já viu a senhora ----- gritando no setor de atelier; que já presenciou a senhora ----- conversando então alto com a reclamante; que já presenciou a reclamante tendo crises; que encaminhou a reclamante até a enfermaria; que pelo que a reclamante lhe disse essa crise era oriunda de tratamento dos superiores hierárquicos; que a própria depoente já se sentiu mal por conta do tratamento dispensado pela senhora -----; que a própria depoente já procurou ajuda psicológica por conta desse tratamento; que já presenciou outra colega de trabalho tendo um surto por conta do tratamento dispensado pela senhora -----; que já formalizou reclamações perante o setor de RH porque o tratamento estava muito abusivo; que depois da reclamação houve alteração positiva no âmbito da empresa acerca do tratamento dispensado aos funcionários; que essa alteração comportamental no âmbito da empresa ocorreu posteriormente à reclamante ter parado de trabalhar na empresa; que já presenciou a autora tendo crise em várias vezes; que depois das crises da autora não sabe se a empresa tomou alguma providência para acolher a reclamante; que sabe que a

Assinado eletronicamente por: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS - 04/12/2025 09:18:24 - 0ed5bf6

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102419141696500000131402582>

Número do processo: 0100278-44.2025.5.01.0013

Número do documento: 25102419141696500000131402582



reclamantes já teve afastamentos médicos por conta de crises ocorridas no trabalho; que o médico da empresa, doutor -----, orientou a reclamante para que ela procurasse tratamento médico específico porque ela não estava mais em condições de trabalho; que sabe que a autora teve Burnout; que a senhora ----- trabalhava na parte de compras da empresa, mas não era chefe da reclamante; que, pelo que se recorda, a reclamante saiu da empresa em dezembro de 2023; que o ambiente de trabalho só passou a melhorar no ano de 2024, após a depoente ter falado que ia tomar as providências legais referentes ao fato; que a depoente exercia a função de pilotista; que a reclamante era modelista."

ID. 0ed5bf6 - Pág. 8

A análise do conjunto probatório não autoriza a mesma conclusão adotada pelo MM. Juízo de origem.

Note-se que os documentos apresentados pela reclamante, sobretudo aqueles de Id 637d034 e Id 57f04e6, indicam que a autora foi acometida por transtornos psiquiátricos como *Burnout* (CID10 - Z73.0), diretamente associado à atividade laboral, com crises de ansiedade diárias, além de outros sintomas, necessitando de tratamento psicológico e medicamentoso, bem como de afastamento do trabalho, inclusive com concessão do benefício previdenciário auxílio-doença.

Destaque-se, neste ponto, que segundo exposto pelo Ministério da Saúde (<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>), "Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. (...) Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes (...)".

Ainda, extrai-se da prova oral que a reclamante era, de fato, submetida a violência psicológica praticada por superiores hierárquicos.

Observe-se que a primeira testemunha da autora afirmou que as metas eram apertadas por conta do processo fabril, que trabalhavam sob muita pressão, com humilhações passivo-agressivas, falas com tom de deboche, já tendo presenciado diversas vezes a reclamante em crise de pânico e ansiedade.

A segunda testemunha do reclamante aduziu que a reclamante não tinha a face muito boa quando saía das reuniões com a senhora -----; que já viu a senhora ----- gritando no setor de atelier; que já presenciou a senhora ----- conversando em tom alto com a reclamante; que já presenciou a reclamante tendo crises e que, pelo que a reclamante lhe disse, essa crise era oriunda de

Assinado eletronicamente por: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS - 04/12/2025 09:18:24 - 0ed5bf6

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102419141696500000131402582>

Número do processo: 0100278-44.2025.5.01.0013

Número do documento: 25102419141696500000131402582



tratamento dos superiores hierárquicos.

Esta testemunha declarou, ainda, que ela própria já se sentiu mal por conta do tratamento dispensado pela senhora -----, tendo, inclusive, procurado ajuda psicológica por conta desse tratamento. Acrescentou que já presenciou outra colega de trabalho tendo um surto por conta do tratamento dispensado pela senhora -----; que já formalizou reclamações perante o setor de RH porque o tratamento estava muito abusivo.

ID. 0ed5bf6 - Pág. 9

A mesma testemunha também afirmou que o médico da empresa, doutor - -----, orientou a reclamante para que ela procurasse tratamento médico específico porque ela não estava mais em condições de trabalho; bem como que sabe que a autora teve *Burnout*.

A prova oral, portanto, evidencia que, de fato, a reclamante foi vítima de prática de ato abusivo perpetrado pela ré, tendo ferida a sua integridade moral e sua saúde mental, o que impõe que sejam reparados os danos causados.

Especificamente quanto ao rigor excessivo na cobrança pelo atingimento de metas, cumpre registrar o estabelecimento de metas e sua cobrança inserem-se no poder diretivo do empregador, sendo lícitos, desde que não exercidos com abusividade como restou demonstrado na espécie.

Neste sentido o entendimento jurisprudencial deste E. TRT da 1ª Região, consubstanciado na Súmula nº 42, *in verbis*:

"SÚMULA Nº 42 - COBRANÇA DE METAS. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA.

A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador"

Desse modo, tem-se que a reprovável conduta da ré, indubitavelmente, caracteriza abuso, porque configuram exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico nem mesmo para direito potestativo, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado, provocando evidente constrangimento, humilhação, dor e sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficiente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo patronal, indevidas e ilegalmente utilizadas.

Assinado eletronicamente por: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS - 04/12/2025 09:18:24 - 0ed5bf6

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102419141696500000131402582>

Número do processo: 0100278-44.2025.5.01.0013

Número do documento: 25102419141696500000131402582



Ressalte-se que não importa perquirir se o reclamante está efetivamente sofrendo psicologicamente, porque o dano moral é aferido em comparação com o que sentiria o homem médio, se submetido à situação em tela. Em outras palavras, o dano moral é aferido *in re ipsa*, de acordo com as regras comuns de experiência. Dessa forma, evidencia-se que o recorrido efetivamente foi vítima de dano moral.

Assim, presentes o dano, o nexo causal e a culpa da reclamada, deve esta ser responsabilizada pelo pagamento de indenização decorrente de danos morais, como compensação para a ofendida.

No mais, a indenização por danos morais destina-se a repelir e prevenir ocorrências futuras similares por parte da ré, bem como proporcionar à ofendida um atenuante para a dor

ID. 0ed5bf6 - Pág. 10

sofrida. Tudo sem deixar de lado o princípio da razoabilidade, sem tornar o evento danoso vantajoso para o ofendido a ponto de este, por hipótese, desejar sua repetição, e sem fixar indenização irrisória a ponto de se traduzir a própria indenização, em nova ofensa ao trabalhador.

Sob essa ótica, importa considerar as condições pessoais do empregado, a capacidade econômica da empregadora, o grau de culpa, a intensidade e a gravidade da lesão, os meios utilizados para provocá-la e as consequências do dano.

Segundo tal perspectiva, impõe-se a reforma da sentença para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 45.000,00, porquanto compatível com os critérios orientativos dispostos no artigo 223-G da CLT, atendendo aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não sendo tão alto que enseje o enriquecimento ilícito, nem tão módico a ponto de não atingir o escopo do instituto

No que concerne à alegação de dispensa discriminatória, conquanto reconhecida a prática de assédio moral pela ré, não há nos autos qualquer elemento que indique que a dispensa da autora tenha natureza discriminatória.

Desta forma, tem-se que o poder diretivo não se revela abusivo, tampouco extrapola os poderes de gestão da empregadora.

Assim, tem-se que a pretensão do reclamante, ressentido de insuperável



obstáculo: ausência de ato ilícito praticado pela ré a ser reparado mediante o pagamento da indenização postulada.

Não demonstrado, como elemento objetivo mínimo do dever de reparação que a reclamada tenha praticado ato ilícito contra o patrimônio moral do autor, não há que se falar em condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral por dispensa discriminatória, razão pela qual impõe-se a manutenção do julgado, nada havendo para ser reformado no particular.

Ante o exposto, impõe-se a reforma da sentença para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$45.000,00.

Por fim, no tocante aos juros e à atualização monetária da indenização por danos morais, destaco o seguinte precedente do C. TST, o qual adoto como razões de decidir, *in verbis*:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DAS RECLAMADAS. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. DÉBITO DECORRENTE DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ADEQUAÇÃO COM A DECISÃO DO STF. Ante a possível violação dos arts. 927, I, do CPC e 406 do CC, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. DÉBITO DECORRENTE DE INDENIZAÇÃO POR

ID. 0ed5bf6 - Pág. 11

DANO MORAL. ADEQUAÇÃO COM A DECISÃO DO STF. Trata-se de atualização da indenização por danos morais. Sobre o tema, havia no TST o entendimento fixado na Súmula 439 do TST de 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'. Ocorre que o Supremo Tribunal Federal, na decisão das ADCs 58 e 59 e das ADIs 5.857 e 6.021, decidiu pela inconstitucionalidade da aplicação da TR para a correção monetária dos débitos trabalhistas, definindo que, enquanto o Poder Legislativo não deliberar sobre a questão, devem ser aplicados os mesmos índices para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência da correção monetária pelo IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, pela taxa Selic. Houve modulação dos efeitos da decisão no sentido de que deverão ser reputados válidos e, quanto aos processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, mesmo na hipótese de existir sentença, deverá ser aplicada, de forma retroativa, a taxa Selic (juros e correção monetária). Ressalte-se que, em 25/10/2021, a decisão foi ainda complementada em função de acolhimento parcial dos embargos de declaração opostos pela Advocacia Geral da União para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer 'a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)', sem conferir efeitos infringentes (DJE 4/11/2021). Desta feita, com o afastamento do critério previsto no art. 883 da CLT, a SBDI-1, em 20/6/2024, no julgamento do E-RR-202-65.2011.5.04.0030, decidiu que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação, e não mais pelo critério da Súmula 439 do TST, se adequando, assim, ao precedente vinculante do STF. Por fim, com a vigência das alterações que a Lei nº 14.905/2024 promoveu no Código Civil, a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC), com juros de mora que corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do CC), sendo possível a não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406. Recurso de revista de que se

Assinado eletronicamente por: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS - 04/12/2025 09:18:24 - 0ed5bf6

<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102419141696500000131402582>

Número do processo: 0100278-44.2025.5.01.0013

Número do documento: 25102419141696500000131402582



conhece e a que se dá provimento." (TST RRAg: 00114427320155010069, Relator.: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 25/02/2025, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2025).

Assim, com a vigência das alterações que a Lei nº 14.905/2024 promoveu no Código Civil, a partir de 30/08/2024, determinar que, no cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC), com juros de mora que corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do CC), sendo possível a não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.

Dou parcial provimento.

DO PREQUESTIONAMENTO

Tendo este relator adotado tese explícita sobre o *thema decidendum* e, considerando-se que não está o Juiz obrigado a refutar todos os argumentos sustentados pelas partes, desde que fundamente o julgado (artigos 371 e 489, II, do CPC, artigo 832 da CLT, artigo 93, IX da CF /88 e artigo 15 da Instrução Normativa n. 39/2016 do C. TST), tem-se por prequestionados os dispositivos constitucionais e legais invocados pelo recorrente, na forma da Súmula 297, I, do C. TST.

ID. 0ed5bf6 - Pág. 12

ISTO POSTO, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$45.000,00 e, ante a vigência das alterações que a Lei nº 14.905/2024 promoveu no Código Civil, a partir de 30/08/2024, determinar que, no cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC), com juros de mora que corresponderão ao resultado da subtração SELIC IPCA (art. 406, parágrafo único, do CC), sendo possível a não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.



ACORDAM os Desembargadores que compõem a Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, **conhecer do recurso** e, no mérito, **dar-lhe parcial provimento** para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$45.000,00 e, ante a vigência das alterações que a Lei nº 14.905/2024 promoveu no Código Civil, a partir de 30/08/2024, determinar que, no cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do CC), com juros de mora que corresponderão ao resultado da subtração SELIC IPCA (art. 406, parágrafo único, do CC), sendo possível a não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406, nos termos da fundamentação do voto do Relator. Nos termos da Instrução Normativa nº 3, alínea "c", do C. TST, arbitra-se em R\$45.000,00 (quarenta e cinco mil reais.) o novo valor da condenação, com custas pela ré, no valor de R\$900,00 (novecentos reais). O imposto sobre a renda e os descontos previdenciários incidentes sobre remuneração paga em cumprimento de decisão judicial serão calculados pelo devedor, na forma da lei, que discriminará os mesmos nos autos, comprovando o seu recolhimento, determinando-se desde já à Secretaria, no caso de não comprovação no prazo assinalado, que oficie ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) e à Secretaria da Receita Federal (SRF) para as providências cabíveis, com cópia do título executivo judicial, com observação da jurisprudência uniformizada, consubstanciada na Súmula 368, do C. TST. O imposto de renda deve ser calculado com base no que dispõe o artigo 12-A, da Lei 7.713/88. Quanto à natureza das parcelas constantes da condenação (art. 832, § 3º, da CLT): são parcelas indenizatórias, sem incidência de IRPF e sem incidência de contribuição previdenciária (INSS).

Rio de Janeiro, 25 de novembro de 2025.

JORGE ORLANDO SERENO RAMOS

ID. 0ed5bf6 - Pág. 13

Desembargador Relator

4/GDJOSR



Assinado eletronicamente por: JORGE ORLANDO SERENO RAMOS - 04/12/2025 09:18:24 - 0ed5bf6
<https://pje.trt1.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102419141696500000131402582>
Número do processo: 0100278-44.2025.5.01.0013
Número do documento: 25102419141696500000131402582

