



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0011514-96.2024.5.03.0131 (ROT)

RELATORA: ROSEMARY DE OLIVEIRA PIRES AFONSO

A1

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR CONFIGURADA. O reconhecimento da rescisão indireta, nos termos do art. 483 da CLT, exige a comprovação da prática pelo empregador de falta grave o suficiente para tornar insustentável a continuação da relação de emprego. *In casu*, o autor logrou êxito em comprovar o alegado assédio moral, logo, imperioso manter a decisão que declarou a ruptura oblíqua do contrato de trabalho.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que figuram como recorrentes ----- e -----
----- e como recorridos **OS MESMOS**.

1. RELATÓRIO

O Exmo. Juiz VINICIUS MENDES CAMPOS DE CARVALHO, da Vara do Trabalho de CONTAGEM, pela r. sentença de Id. a059caa, complementada pela decisão de embargos de Id. 34b8095, proferida pelo Exmo. Juiz Substituto TIAGO JOSE GAMA CARVALHO DE OLIVEIRA, cujos relatórios adoto e a este incorporo, julgou PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados na inicial.

Autor e reclamada apresentam recurso ordinário aos Ids. 35b3a57 e dbab105, respectivamente, pretendendo a reforma da sentença, como expõem.

Contrarrazões oferecidas pelo autor ao Id. 81953ee.

Intimada a reclamada, esta ficou-se inerte.



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/901becc3c72bc8e655574f81a8890146e7de6156>

Extraído em: 11/08/2026 08:17:48.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, a teor do art. 129 do Regimento Interno deste Eg. TRT da 3a Região.

É o relatório.

2. VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

O recurso da reclamada é próprio, protocolado dentro do prazo legal e assinado por advogado devidamente constituído nos autos. As guias de depósito recursal e de custas processuais, juntadas aos Ids. 3a66c18 e b69d0f2 confirmam o preparo.

O apelo interposto pelo reclamante é igualmente apropriado, tempestivo e foi firmado por procurador regularmente constituído (Id. 832c110). Ademais, era isento de preparo.

Logo, conheço de ambos os recursos, porque atendidos todos os pressupostos de admissibilidade.

Da mesma forma, conheço das contrarrazões apresentadas, por regularmente formadas e tempestivas.

Por oportuno, esclareço que os recursos serão analisados em conjunto quanto à matéria comum, por economia processual, observando-se, ainda, o nexo de prejudicialidade entre as questões devolvidas, invertendo-os quando necessário.

Acrescento, por fim, que será utilizada neste acórdão a numeração por folhas, observando-se a ordem crescente de abertura do arquivo no formato PDF.

JUÍZO DE MÉRITO

DADOS DO CONTRATO

O reclamante foi admitido na reclamada, em 25/08/2023, após regular aprovação em concurso público, para exercer o cargo de Agente de Ação Social.

O contrato está ativo e o reclamante pretende a sua rescisão indireta. O



último dia trabalhado, conforme informado na inicial foi o dia 17/09/2024.

A remuneração repassada ao autor é de R\$1.813,73 (vide CTPS de fl. 24).

MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. QUANTUM ARBITRADO. RESCISÃO INDIRETA. DEMISSÃO

Após reconhecer a prática de assédio moral por parte da reclamada, o juízo de origem decretou a rescisão oblíqua do contrato de trabalho, a teor do disposto no artigo 483, "b" e "d", da CLT, com o deferimento das verbas rescisórias correlatas.

Outrossim, em decorrência dos abusos e ofensas injustamente experimentados pelo autor durante o contrato, o juiz singular deferiu o pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$20.000,00 (vinte mil reais).

Ambas as partes se opõem.

A princípio, a reclamada se insurge contra o reconhecimento do assédio moral, alegando que, ao contrário do decidido, não restaram comprovadas quaisquer ofensas à personalidade do autor de forma reiterada (requisito essencial para o reconhecimento do assédio moral), já que a testemunha ouvida revelou ter presenciado tal situação em somente uma ocasião.

Aduz que *"A perícia técnica foi expressamente clara em afirmar que todo o alegado pelo reclamante não lhe gerou nenhuma consequência psíquica, abalo moral, redução da capacidade laborativa, possuindo o reclamante problemas pessoais sem nexos com o labor"*(fl. 442).

Pontua que *"a acusação da reclamante, é fruto apenas de suas condutas de insubordinação e indisciplina"*(fl. 443).

Ad argumentandum tantum, requer a redução em 10% do valor arbitrado na r. sentença.

Ato contínuo, a reclamada sustenta que, ausente qualquer conduta reprovável praticada pelo supervisor do autor, inexistente falta grave a respaldar a decretação da rescisão indireta do contrato de trabalho e pede seja reconhecido o reclamante como demissionário.



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/901becc3c72bc8e655574f81a8890146e7de6156>

Extraído em: 11/08/2026 08:17:48.

Alega que *"A rescisão indireta, assim como a justa causa, exige prova robusta e convincente acerca dos fatos alegados"* (fl. 441), o que não ocorreu *in casu*.

Por outro lado, o reclamante pretende a majoração da indenização por danos morais deferida na r. sentença, ao fundamento de que o montante arbitrado é desproporcional às condutas irregulares praticadas ao longo de todo o pacto laboral.

Aprecio.

Na petição inicial, o reclamante pretendeu o reconhecimento da rescisão indireta de seu contrato de trabalho alegando ter sido vítima de assédio moral por parte de seu supervisor, Sr. ----- consubstanciado em condutas humilhantes e ofensivas, que afrontavam seus direitos da personalidade, e perante seus colegas de trabalho. Sustentou-se que o Sr. ----- o discriminava sob conotação gordofóbica, fazendo comentários pejorativos sobre a sua compleição física. Disse que, após reclamar quanto às falhas no registro de ponto (geolocalização), o aludido supervisor passou a persegui-lo *"no ambiente de trabalho, deixando de ser escalado, propositalmente, para o trabalho em eventos extras"*(fl. 08). Acrescentou-se que, a reclamada também restringia o uso do banheiro ao longo da jornada laboral, o que lhe causava muitos constrangimentos. Pontuou-se que, em decorrência de todas essas atitudes, ele se encontra acometido de doença psicológica (transtorno de ansiedade generalizada), de cunho ocupacional.

Ao se defender, a reclamada, em síntese, negou integralmente a tese inicial.

Pois bem.

A rescisão indireta do contrato de trabalho, assim como ocorre na dispensa por justa causa, deve se basear na ocorrência de falta grave que provoque a insustentabilidade da manutenção do vínculo de emprego, tendo em vista o princípio da continuidade da relação de emprego e o valor social do trabalho (artigos 1º, IV, e 170, caput, da Constituição Federal). Desse modo, o descumprimento das obrigações trabalhistas, previsto no art. 483, "d" da CLT, como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho, tem que se caracterizar como falta grave o suficiente para inviabilizar a continuação do liame empregatício.

Por sua vez, a responsabilidade civil pode ser definida como a obrigação de reparar o dano imposta a todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou



imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem.

Desse conceito, extraem-se os seguintes requisitos essenciais:

Em primeiro lugar, a verificação de uma conduta antijurídica, que abrange comportamento contrário ao direito, por omissão ou comissão, sem necessidade de se indagar se houve ou não o propósito de malfazer.

Em segundo, a existência de um dano, tomada a expressão no sentido de lesão a um bem jurídico, seja este de ordem material ou imaterial, de natureza patrimonial ou não patrimonial. Esclareça-se que, no dano moral, essa lesão diz respeito ao direito de personalidade, inerente a toda e qualquer pessoa. Refere-se à ordem interna do ser humano, seu lado psicológico, seja em razão de uma dor sofrida, tristeza, situação vexatória, sentimento de humilhação, seja outra hipótese qualquer que venha a atingir seus valores e repercutir na sua vida social.

E, em terceiro, o estabelecimento de um nexo de causalidade entre um e outro, de forma a se precisar que o dano decorre da conduta antijurídica ou, em termos negativos, que, sem a verificação do comportamento ilícito, não teria havido o atentado ao direito do reclamante.

Especificamente quanto à caracterização do assédio moral, é imprescindível a existência de dois elementos: conduta ofensiva e de forma reiterada. O assédio moral pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental.

Tendo em vista o estado de subordinação em que se encontra o trabalhador, não raras vezes ele é submetido a situações humilhantes e constrangedoras, ofensivas à sua dignidade, sofrendo violência de ordem moral ou física. Exemplo disso é a ocorrência de assédio moral, além de outros danos que venha a sofrer em razão de condutas abusivas do empregador.

Insta salientar que, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente.

E ainda, de acordo com o entendimento consubstanciado na Súmula 341



do STF, responde o empregador pelos atos praticados por seus prepostos, in verbis: "*É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto*".

No caso dos autos, ao contrário da tese exposta pela reclamada, restou amplamente comprovado nos autos que o autor foi sim vítima de assédio moral praticado por seu supervisor sob dois fundamentos: i) humilhação/críticas/constrangimento do obreiro, em público, em decorrência do seu excesso de peso (gordofobia) e ii) exclusão do autor quanto à participação em eventos extras, em retaliação às críticas feitas por ele ao sistema de controle de jornada adotado na reclamada.

Com efeito, as duas testemunhas ouvidas nos autos, ocupantes da mesma função do autor e submetidas à mesma supervisão (senhor ----- ratificaram de forma exaustiva a tese inicial no tocante às condutas irregulares praticadas pelo representante da reclamada ao longo do contrato. Senão vejamos:

- Depoimento da primeira testemunha, Sr. -----

----- (fl. 388 - grifos nossos):

"(...) o depoente trabalha na -----há 03 anos e seis meses (desde março/2022); que sua função é agente de campo; que chegou a trabalhar com o autor numa mesma equipe, a qual é coordenada pelos supervisores ----- e -----que trabalhou com o autor por aproximadamente 1 ano; que trabalharam na secretaria municipal de desenvolvimento urbano da prefeitura de Contagem; que já presenciou o autor sendo humilhado pelo supervisor ----- e, no caso, estavam seguindo para um evento (domingo) numa praça, tendo o autor mencionado que precisavam de um colete mais novo, quando o supervisor falou assim "você não acha que tem que emagrecer não? Você está muito gordo!"; que o autor ficou incomodado e não respondeu nada; que o depoente somente presenciou este fato e já ouviu falar de outros; que já presenciou o autor solicitando troca de uniformes por estarem rasgados; que o comentário feito por ----- se deu na presença de outros colegas, a exemplo do depoente; que já ouviu comentários no sentido de que ----- fez comentários sobre o fato de o autor ser gordo na presença de terceiros; que já reclamou de falhas no registro de ponto, pois o aplicativo de horário é muito instável e gera erros constantes; que a partir dessa reclamação o autor passou a ser perseguido e assim entende porque possuem um grupo para divulgação de eventos e já aconteceu de o autor ser vetado de participar de eventos; que as escalas de trabalho são feitas por sorteio; que se as pessoas não derem o nome, é feito um sorteio para participarem da escala de eventos; que o autor já forneceu seu nome diversas vezes e não foi chamado; (...) que indagado se soube que o autor é portador de algum tipo de doença mental, declara que ficou sabendo disso por comentários e porque,



segundo soube, ----- teria comentado isto ao verificar um CID de atestado; que após a saída do autor houve uma reunião com a coordenadora ----- e foi feita para evitarem comentários entre supervisores e agentes e vice-versa; que nessa reunião foi pautado o ocorrido com o reclamante, no caso, a situação das piadas em prejuízo do autor, tendo ----- solicitado que não mais fizessem tal tipo de ocorrência; (...) que o autor nunca comentou que tinha interesse em mudar de cidade; que não presenciou ----- fazendo iguais comentários com outras pessoas a exemplo do que fez com o autor; (...)"

- Depoimento da Segunda testemunha, Sr. -----

----- (fl. 389, grifos e negritos nossos):

"que trabalha na ----- há 03 anos, desde 2022, salvo engano; que atua no combate a ambulantes; que já presenciou o autor sendo humilhado pelo supervisor ----- umas quatro vezes, dizendo que ele estava gordo, acima do peso e fazendo tratamento psicológico; que esses comentários eram feitos na presença de colegas, pois isto ocorria numa sala onde fazem a troca de roupa; que o autor já reclamou de inconsistências e erros no sistema de ponto; que o ponto dá muito problema, reclamam disso, mas nada é resolvido; que a partir dessas reclamações não sofrem perseguição, mas podem ser advertidos por faltas que não existiram; que os coletes e botas não estão chegando há dois anos, mas se não estiver com uniforme completo pode tomar advertência; que após as reclamações em relação às falhas no ponto o autor não mais foi convocado para participar de eventos, mesmo indicando seu nome para participar; que participar desses eventos não gera pagamentos diferenciados, mas conseguem folgas compensatórias; que o supervisor selecionava as pessoas (agentes) que mais gostavam e como o autor fez reclamação de uniforme - que estava rasgado - ele passou a ser boicotado nos eventos; que a empresa não tinha uniformes novos para fornecer para os agentes; que o autor estava acima do peso e o supervisor falava que não tinha uniforme novo para o corpo avantajado dele; que ----- fazia brincadeiras com outros empregados, como "passar a mão, brincar", mas com pessoas que ele tinha "um vínculo a mais".

A reclamada sequer apresentou testemunhas com vistas a produzir prova oral.

Veja que, ao contrário do alegado em recurso, a prova oral revela que, a conduta reprovável do supervisor era sim reiterada e não feita de forma isolada. Aliás, a segunda testemunha chega a mencionar já ter presenciado as humilhações alegadas na petição inicial em quatro ocasiões, além de ter ciência de outras.



E não é só.

Na peça de contestação, a reclamada colacionou conversas trocadas via aplicativo WhatsApp e em e-mails funcionais (fls. 136/141), as quais confirmam ter o reclamante buscado o setor responsável, com a finalidade de fazer reclamações acerca das agressões e perseguições sofridas no trabalho, por diversos motivos, constatando a própria senhora ----- (supervisora) que se tratavam de "*acusações graves que precisavam ser verificadas*"(fl. 140).

Desse modo, resta amplamente demonstrado no feito que o superior hierárquico da ré, Sr. ----- perseguia especificamente o obreiro, humilhando-o em público por motivo de sua aparência física (excesso de peso) e excluindo-o dos eventos extras, como forma de retaliação às críticas anteriores feitas pelo obreiro ao sistema de controle de jornada, condutas que consubstanciam evidente assédio moral no ambiente laboral.

Por sua vez, a reparação pelo assédio moral visa promover um lenitivo proporcional à lesão, e evitar a repetição da conduta culposa (caráter pedagógico da medida). A fixação do valor deve levar em conta diversos aspectos, tais como a extensão do dano, sua natureza, gravidade, a conduta do ofensor, as condições econômicas e sociais da vítima e do ofensor, bem como o caráter pedagógico da parcela.

A meu ver, o valor fixado na origem (R\$20.000,00) atende aos parâmetros supracitados (mormente considerando o curto período do contrato), razão pela qual fica mantido.

Saliento que não restou comprovada a restrição ao uso de instalações sanitárias durante o contrato. Logo não há que se falar em assédio/indenização neste aspecto.

Nego provimento ao recurso do autor.

Melhor sorte não assiste à reclamada com relação à rescisão indireta.

Como mencionado alhures, o autor logrou comprovar a prática de conduta suficientemente grave pelo representante da reclamada, Sr. ----- uma vez que o reclamante foi vítima de constrangimento/humilhação e perseguição reiteradas e indevidas em seu meio ambiente de trabalho, o que se amolda às hipóteses previstas nas alíneas "b" (tratamento com rigor excessivo), e "e" (praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama) do art. 483 da CLT.



Nesse sentido tem se manifestado esse Regional:

"RESCISÃO INDIRETA. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. RECONHECIMENTO. A rescisão indireta do contrato de trabalho é a modalidade de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em razão da justa causa praticada pelo empregador (art. 483 da CLT). Para sua configuração, mister que a falta cometida pelo empregador seja de tal gravidade que abale ou torne impossível a continuidade do contrato. No caso dos autos, restou provada a existência de falta grave cometida pela ré (assédio moral), o que justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, "b" da CLT".(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010334-78.2025.5.03.0044 (ROT); Disponibilização: 23/01/2026; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcelo Lamego Pertence)"

"RESCISÃO INDIRETA. RIGOR EXCESSIVO E ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. A rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no art. 483 da CLT, exige a comprovação de falta grave do empregador que torne insustentável a continuidade do vínculo. Comprovado, por meio de prova oral robusta, que a trabalhadora era submetida a cobranças excessivas, ameaças de demissão e tratamento desrespeitoso por superior hierárquico, configura-se o rigor excessivo e o descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador (alíneas "b" e "e" do art. 483 da CLT), autorizando a ruptura oblíqua do pacto laboral e o deferimento de indenização por danos morais." (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010159-83.2025.5.03.0012 (ROT); Disponibilização: 22/12/2025; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Jaqueline Monteiro de Lima)

"RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. FALTA GRAVE PATRONAL. O art. 483 da CLT arrola, dentre as faltas patronais que ensejam a rescisão indireta do contrato de trabalho, o descumprimento de obrigações trabalhistas pelo empregador. Todavia, para reconhecimento da rescisão oblíqua do pacto laboral, deve a falta cometida pelo empregador conter o mesmo grau de gravidade exigido na dispensa por justa causa quando o ato faltoso é do empregado. Nessa linha de ideias, somente as faltas graves praticadas pelo empregador, que tornem insustentável a continuidade do vínculo de emprego, autorizam a rescisão indireta do contrato de trabalho, o que se verificou no caso em análise diante da submissão da reclamante a assédio moral e sexual no ambiente de trabalho." (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010027-92.2025.5.03.0087 (ROT); Disponibilização: 18/12/2025; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Geraldo Magela Melo)

Comprovada, pois, a incidência da reclamada em conduta irregular



passível de ruptura oblíqua do contrato de trabalho em razão dos danos morais sofridos pelo reclamante, fica mantida a ruptura contratual na modalidade de rescisão indireta nos exatos moldes determinados na decisão de piso.

Nego provimento aos recursos.

MATÉRIA EXCLUSIVA AO RECURSO DO RECLAMANTE

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. MAJORAÇÃO

A reclamada foi condenada ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência no importe de 10% sobre o valor líquido da condenação.

O reclamante pede a majoração da verba honorária fixada para 15% sobre o valor que resultar na liquidação da sentença.

Sem razão, todavia.

Considerando que a presente ação trabalhista foi ajuizada após a vigência da Lei n. 13.467/2017, aplicam-se as disposições do novo regramento legal relativas aos honorários advocatícios.

Dessa forma, aplica-se ao caso o disposto no art. 791-A e parágrafos da CLT. O *caput* do referido artigo prevê que os honorários advocatícios poderão ser *"fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa"*.

No § 2º determina que, ao fixar os honorários, o juízo observará: o grau de zelo do profissional; o lugar de prestação do serviço; a natureza e a importância da causa; e o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Considerando tais parâmetros, entendo que os honorários advocatícios à razão de 10%, fixados na r. sentença, são compatíveis com a extensão da demanda e o seu grau de dificuldade, ficando mantidos.

Nego provimento.



3. CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes. No mérito, nego-lhes provimento.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pela sua Quarta Turma, em Sessão de Julgamento Ordinária, realizada no dia 25 de fevereiro de 2026, por unanimidade, conheceu dos recursos ordinários interpostos pelas partes. No mérito, sem divergência, negou-lhes provimento.

ROSEMARY DE OLIVEIRA PIRES AFONSO

Desembargadora Relatora

Tomaram parte neste julgamento os Exmos.: Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso (Relatora), Desembargador Delane Marcolino Ferreira (Presidente) e Juiz Convocado Flávio Vilson da Silva Barbosa (substituindo a Exma. Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães).

Representante do Ministério Público do Trabalho presente à sessão: Dra. Ana Cláudia Nascimento Gomes.

Composição da Turma em conformidade com o Regimento Interno deste Regional e demais Portarias específicas.

Juízes Convocados: art. 118, § 1º, inciso V da LOMAN.

Válbia Maris Pimenta Pereira

Secretária da sessão

ROSEMARY DE OLIVEIRA PIRES AFONSO

Desembargadora - Relatora

