



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO  
8ª Turma

Acórdão  
8ª Turma

Processo nº 0101662-58.2016.5.01.0045 (RO)  
(Recurso Ordinário)

**EMENTA**

**Desde que a segunda reclamada, em sua peça de defesa, impugnava, com a necessária especificidade, as alegações da reclamante, em relação ao suposto assédio moral/dano moral, permanecia com esta última o encargo processual de as demonstrar.**

**Isso, nos exatos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso I, do CPC em vigor.**

**E tão somente com os elementos que vieram aos autos, forçoso concluir não ter a reclamante conseguido se desvencilhar do encargo processual que sobre ela recaía - de comprovar o que corresponderia ao "fato constitutivo" do direito de que a reclamante se afirmava credora.**

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, em que são partes: [REDACTED] **STATE GRID BRAZIL HOLDING S.A., LINHAS DE TRANSMISSÃO DO ITATIM S.A. e SERRA PARACATU TRANSMISSORA DE ENERGIA S.A.**, como recorrentes e recorridas.

Por sentença proferida em 06.04.2018, a MMª 45ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (**Juíza Cláudia de Abreu Lima Pisco**) julga procedente em parte o pedido formulado por [REDACTED] em face de **State Grid Brazil Holding S.A.**, de **Linhas de Transmissão do Itatim S.A.** e de **Serra Paracatu Transmissora de Energia S.A.**, para condenar as reclamadas, solidariamente, a pagar, à reclamante, o "valor de R\$ 150.270,30 (cento e cinquenta mil e duzentos e setenta reais e trinta centavos), relativo às seguintes parcelas: DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS INDEVIDOS 28.400,75, INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL 100.000,00 e juros de mora de R\$ 21.869,55 computados desde o ajuizamento até a presente data, na forma da Lei 8177/91".

Embargos de declaração opostos pelas reclamadas foram rejeitados, em

14.09.2018.

Inconformadas, a reclamante e as reclamadas recorrem pela via ordinária.

Contra-razões recíprocas.

Os autos não foram encaminhados ao d. Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

## **VOTO**

### ***Da admissibilidade***

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante, tempestivo e "assinado eletronicamente" por Advogado regularmente constituído nos autos.

Conheço, de igual sorte, do recurso ordinário interposto pelas reclamadas, também tempestivo e "assinado eletronicamente" por Advogado regularmente constituído nos autos.

Pelas reclamadas, foram recolhidas as custas judiciais e foi feito o depósito recursal.

### ***Do mérito***

**Por seu objeto mais amplo, cabe examinar, antes, o recurso ordinário interposto pelas reclamadas.**

### **I - Do recurso ordinário interposto pelas reclamadas.**

## 1 - ) Quanto à prescrição.

No particular, permito-me reproduzir o voto apresentado pelo i. Desembargador Relator de origem, por refletir o consenso entre os componentes do Colegiado:

"O MM. Juízo *a quo*, nos embargos de declaração de Id 7734d02 opostos pelas rés, ao ser instado a se manifestar acerca da prescrição, decidiu nos seguintes termos:

"(...)

Opostos embargos de declaração das três rés, em peça única, (1) STATE GRID BRAZIL HOLDING S.A., (2) LINHAS DE TRANSMISSÃO DO ITATIM S.A. e (3) SERRA PARACATU TRANSMISSORA DE ENERGIA S.A., pelas razões expostas - ID 7734d02. Por serem tempestivos, conheço dos presentes.

Em seus embargos, a parte ré alega haver vício no julgado quanto à prescrição por ato único do empregador.

Analisando o tópico 32 da defesa de id 816891d, verifico que não houve qualquer postulação da parte ré no sentido de pretender a aplicação da prescrição. A segunda ré limita-se a discorrer sobre o seu entendimento acerca da prescrição bienal.

A contestação assim dispõe:

"[...] Inicialmente cabe a ressalva de que se tratam de 3 (três) eventos completamente isolados e sem comprovação de que tenham se estendido ao longo de todo o contrato de trabalho que perdurou por quase 6 (seis) anos e que não tiveram qualquer relacionamento com o desligamento da reclamante, motivado pelo novo rumo que a reclamante deu a sua carreira ao aceitar proposta de emprego de outra empresa, o que, ainda, veio a ocorrer em 09/2016, mais de dois anos após a data em que ocorreram os dois primeiros deles, portanto, já fulminados pela prescrição bienal do ato único (súmula 294 do c. TST). [...]"

Diante disso, entendo que não há vício a ser sanado, tendo em vista que nem sequer foi suscita a prescrição pela parte ré.

ISTO POSTO, conheço dos presentes embargos para, no mérito, NEGAR-LHES PROVIMENTO, conforme fundamentação supra.

(...)." (Id 1ca83bd).

Irresignadas com o julgado, recorrem as rés, pretendendo a reforma da r. sentença. Aduzem, em apertada síntese, que "10. Entretanto, apesar de levar em consideração a causa de pedir constante da peça de ingresso que deu ensejo a (sic) condenação em tela, quando da prolação de sentença o juízo de piso não se manifestou sobre a prescrição suscitada em sede de contestação apresentada no ID 816891d, mais precisamente no tópico VI, itens 31 e 32, eis que naquela ocasião as recorrentes demonstraram que dois dos eventos narrados, embora rechaçados com a veemência que o caso requer, encontram-se, de qualquer modo, fulminados pela prescrição bienal (Súmula 294 do C. TST), já que decorridos mais de dois anos antes do ajuizamento da reclamação trabalhista. 11. Isto porque o embasamento para a indenização por danos morais se limita ao alegado fato datado de julho de 2014, enquanto que a reclamação trabalhista em tela fora ajuizada em outubro de 2016, portanto,

após o decurso do prazo legal, o que foi suscitado em defesa nos seguintes termos: (...) 12. Ora, resta incontestado que a prescrição foi suscitada a tempo e modo, pelo que deveria o douto Juízo a quo ter sobre ela se manifestado na r. sentença de piso. (...) 16. Ora, a prescrição é matéria de ordem pública, podendo - e devendo - ser pronunciada, inclusive, ex officio, por qualquer órgão jurisdicional em qualquer instância processual, tal como delineado no julgado abaixo transcrito. (...) 25. Repise-se, para reforço argumentativo, que o pleito indenizatório formulado está fulminado pela prescrição prevista na Súmula 294 do C. TST, razão pela qual há imperiosa necessidade de reforma do julgado primevo, para, acolhendo a prejudicial de mérito oportunamente suscitada, afastar a condenação imposta às recorrentes, o que ora se requer."(Id bede40d - Págs. 5/9).

Analisa-se.

De plano, cumpre frisar que a leitura da contestação de Id 816891d, notadamente o trecho destacado na decisão dos embargos de declaração, revela que, efetivamente, não houve postulação expressa para a aplicação da prescrição. Tanto é assim, que ao final, nas razões sustentadas no tópico "V- DA INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL PELA FORMA DE DESLIGAMENTO DA RECLAMANTE", a ré limitou-se a afirmar que "48. Improcede, assim, o pedido formulado no item "g)" do rol de pleitos da inicial, seja com base nos fundamentos expostos em qualquer de seus subitens "i", "ii" e "iii", por não condizerem, qualquer deles, com a realidade dos fatos, devendo prevalecer a que ora se expor, bem como por não haver em tal narrativa sequer fatos que caracterizem assédio moral, quanto menos de cunho sexual, e nem mesmo dano moral, não se desincumbindo a reclamante, ainda do ônus de provar o nexos de causalidade entre os supostos danos e ato praticado por esta reclamada, sendo certo que eventual condenação da reclamada, ora admitida exclusivamente ad argumentandum tantum, deverá observar os princípios razoabilidade e proporcionalidade, evitando o tão repudiado enriquecimento sem causa."

Nesse contexto, afigura-se correto o julgado, sobretudo porque, ao contrário do sustentado pelas recorrentes, conforme entendimento do C. TST, não há que se falar em declaração da prescrição de ofício, eis que o artigo 219, § 5º, do CPC/73 não se aplica nesta Especializada, por ser incompatível com os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, notadamente o princípio de proteção ao hipossuficiente. É certo, ainda, que o Código de Processo Civil de 2015 não mais prevê a aplicação da declaração da prescrição de ofício.

Neste sentido, transcreve-se a seguinte jurisprudência do C. TST, *in verbis*:

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. PRESCRIÇÃO. DECLARAÇÃO DE OFÍCIO. ARTIGO 219, § 5º, DO CPC/1973. IMPOSSIBILIDADE. O entendimento firmado nesta Corte Superior é de que não cabe o pronunciamento da prescrição de ofício pelo juiz, em face da incompatibilidade do art. 219, §5º, do CPC com os princípios que norteiam o direito do trabalho, incumbindo à parte interessada arguir a prescrição no momento oportuno, consoante a diretriz da Súmula 153 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 11151-15.2015.5.15.0124 , Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 11/12/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018)"

Não obstante, considerando que, nas razões recursais, as recorrentes aduzem, em síntese, "que o pleito indenizatório

formulado está fulminado pela prescrição prevista na Súmula 294 do C. TST, razão pela qual há imperiosa necessidade de reforma do julgado primevo, para, acolhendo a prejudicial de mérito oportunamente suscitada, afastar a condenação imposta às recorrentes, o que ora se requer."(Id bede40d - Pág. 9), passo ao exame da matéria, em conformidade com o entendimento consubstanciado na Súmula nº 153, do C. TST.

Com efeito, restou incontroverso nos autos que a autora foi admitida pela terceira ré, em 12/12/2011, tendo pedido demissão em 05/09/2016.

Cumpra registrar, nesse contexto, que a Constituição Federal de 1988 prevê em seu art. 7º, XXIX, in verbis:

"XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)"

Portanto, considerando que o pedido de demissão ocorreu em 05/09/2016 e a presente ação foi proposta em 26/10/2016, não há que se falar que "já fulminados pela prescrição bienal do ato único (súmula 294 do c. TST)"(Id 816891d - Pág. 9).

Cabe relevar que, tratando-se de crédito resultante da relação de trabalho, a prescrição a ser observada é a prescrição bienal, e não a prescrição conforme o entendimento da Súmula nº 294, do C. TST, como requerido pelas rés, em razão de expressa previsão constitucional a respeito da matéria.

Também não há que se falar em prescrição quinquenal, no particular, já que a autora foi admitida em 12/12/2011 e, considerando que a ação foi proposta em 26/10/2016, estariam prescritas eventuais parcelas postuladas anteriores a 26/10/2011.

Assim, improcedem os argumentos sustentados pelas recorrentes, mantendo-se o julgado, ainda que por fundamento diverso.

**Nego provimento".**

Permito-me, ainda, acrescentar que as reclamadas, em seu recurso ordinário, reiteram que

"o pleito indenizatório formulado pela autora se baseia em três alegados episódios específicos:

(i) Em 11/2013, quando, segundo suas alegações, teria sido chamada de infantil em e-mail corporativo;

(ii) Em 07/2014, quando o diretor da recorrente, supostamente, a teria ofendido com xingamento; e,

(iii) Em 11/2014, quando o diretor apontou o dedo em riste sua direção, ato que ela considerada como intimidatório".

Ou seja, os "três alegados episódios específicos" teriam ocorrido, todos eles menos de cinco anos antes de ser ajuizada esta ação trabalhista - que, não é ocioso repetir, foi proposta foi menos de dois meses após a reclamante demitir-se do emprego.

Não há, portanto, prescrição a afastar a exigibilidade de qualquer das pretensões deduzidas pela reclamante.

## **2 - ) Quanto ao "desconto pelo não cumprimento do aviso-prévio".**

Mais uma vez, permito-me reproduzir o voto apresentado pelo i. Desembargador Relator de origem, por refletir o consenso entre os componentes do Colegiado, no particular:

"O MM. Juízo *a quo* deferiu o pedido para a devolução do desconto efetuado no TRCT, decidindo nos seguintes termos:

"(...)

### **PEDIDO DE DEMISSÃO e DISPENSA DE CUMPRIMENTO**

Pretende a autora a devolução de um valor que lhe foi descontado a título de multa, sob o argumento de que a autora não trabalhou durante o aviso prévio. Todavia, a autora relata que foi formalmente dispensada do cumprimento do pré-aviso pela reclamada que, inclusive, não permitiu nem mesmo que a acionante participasse de um processo de migração das funções para um novo funcionário.

Em sua defesa, a segunda ré nega tal fato e afirma que a autora pediu demissão e informou no mesmo ato que não cumpriria o aviso prévio, justamente em razão de ter conseguido uma outra colocação no mercado. Todavia, em paralelo aos fatos descritos na peça de defesa, a segunda ré reconhece (mais precisamente no item "9" da contestação) que a autora formulou um pedido de dispensa de cumprimento do aviso e que houve anuência por parte da ré, in verbis: "Ou seja, por decisão exclusiva da reclamante ela pediu demissão e comunicou que não cumpriria o aviso prévio, pouco importando o resultado do pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio que havia inserido em sua Carta de Demissão sem qualquer ressalva de poder cumprir o aviso prévio acaso exigido."

De fato, compulsando os documentos dos autos verifico que no pedido de demissão juntado pela autora de id a7066b2 constam os seguintes dados:

"À State Grid Brazil Holding

Venho por meio desta, solicitar o meu desligamento dessa conceituada empresa, por motivos particulares, a partir de hoje, 5 de setembro de 2016. Adicionalmente, solicito dispensa do cumprimento do aviso prévio.

Atenciosamente,

[REDACTED]

E de forma destacada estão as seguintes anotações:

"Recebido - 05/09/16 - (assinatura)" e

"dispensa concedida com desconto de dias não trabalhados - (assinatura) - 5.9 - carimbo de Jaqueline Reis Human Resources - ciente em 15.03.16 - assinatura [REDACTED]".

Assim, diante dos dados acima, impõe-se reconhecer que a autora solicitou a dispensa do cumprimento do aviso prévio e que foi atendida no seu intento. Destaco que não houve provas do alegado pela reclamada no sentido de que a autora, antes de entregar o seu pedido de demissão, já comunicou que não iria mais trabalhar. De toda forma, mesmo que a autora tivesse se comportado de tal forma (o que não restou comprovado nos autos), caberia à empregadora negar o requerido pela empregada e não dispensá-la do cumprimento do aviso prévio, o que não ocorreu.

Assim, mesmo que a acionante tivesse noticiado que não iria trabalhar no período antes do deferimento da empresa, o empregador era livre para não concordar e não dispensá-la desse labor. E, neste caso, se a trabalhadora não comparecesse para trabalhar, aí sim descontar os dias não laborados. Todavia, se, ao contrário, houve anuência do empregador, não há como se reconhecer razão à tese da ré.

Ressalto que, na extinção contratual por pedido de demissão do obreiro, a liberação do cumprimento do aviso prévio é faculdade do empregador. No caso em julgamento, de acordo com a documentação juntada, entendo que houve provas de que a autora, efetivamente, solicitou a dispensa do cumprimento do aviso prévio, exatamente no ato em que entregou a documentação relativa ao seu pedido de desligamento, e que a ré concordou e a dispensou desse cumprimento.

O documento de id 2e9298e, juntado pela própria autora, comprova que o RH da empresa lhe enviou um email em 08/09/2016, 3 dias após ao seu pedido de demissão, informando que a homologação da rescisão ocorreria em 15/09/2016, o que indica que neste período, a autora não estava trabalhando mais na ré, apenas aguardando para formalizar sua saída. Destaco, ainda, que o documento de id 2b37087 comprova a entrega de instrumentos de trabalho e da CTPS pela autora após a comunicação de dispensa.

Os informantes Murilo Magalhães Nogueira e Jorge Raul Bauer, cujos depoimentos foram firmes e não tendenciosos, e motivo pelo qual os considero como meio de prova, corroboram a tese de que a reclamante pediu demissão, diante da proposta de uma outra empresa, e que solicitou a dispensa do cumprimento do pré-aviso. Vejamos:

Depoente Murilo Magalhães Nogueira: [...] que a reclamante disse ao depoente que pediu demissão pois recebeu a proposta de uma outra empresa; que isto ocorreu no dia em que o sr. Jorge Bauer assumiu a diretoria que até então era ocupada pelo depoente; que neste dia foi marcada uma reunião com toda a diretoria; que logo no início da reunião a reclamante comunicou a sua saída; que após a comunicação a reclamante disse que então não iria participar da reunião e saiu; que a comunicação foi feita a todos os presentes; que após, ao final do dia, a reclamante, então, esclareceu ao depoente as razões do seu pedido de demissão e solicitou ao depoente que a auxiliasse para retirada de todas as suas coisas do local, informando que a empresa solicitou que ela entregasse todo

o material da empresa e retirasse seus pertences; que o depoente emprestou uma bolsa e presume que a autora tenha tirado todos os seus pertences;[...]"

Depoente Jorge Raul Bauer: "Era o superior hierárquico da reclamante no momento que esta foi dispensada; que no dia 05/09 estava marcada uma reunião na qual o depoente iria ser apresentado formalmente como novo diretor da empresa; que antes dessa reunião a reclamante o procurou e entregou o seu pedido de demissão, solicitando que ela fosse dispensada de participar desta reunião; que o depoente concordou com o requerido, recebeu a documentação e encaminhou a carta ao RH para aplicação da legislação pertinente; que a dispensa de cumprimento do aviso prévio é decidida em conjunto pelo diretor de RH e o depoente; que o depoente não orientou o RH sobre qualquer dispensa de cumprimento de aviso prévio; que não sabe quando reclamante foi comunicada sobre dispensa ou não do cumprimento do aviso prévio; que o depoente não sabe se a reclamante informou ou não quem era seu braço direito.

Por todas estas razões, considerando que houve provas de que a reclamada formalmente dispensou a autora do cumprimento do aviso prévio, não há como se reconhecer regular o desconto realizado pela reclamada, razão pela qual defiro o pedido.

(...)." (Id f0dc8cb).

Irresignadas com o julgado, recorrem as rés, pretendendo a reforma da r. sentença. Aduzem, em apertada síntese, que "60. Nobres Julgadores!! 61. Basta uma análise perfunctória dos autos para se constatar que, diferentemente do alegado e reconhecido pelo julgador primevo, que em nenhum momento a recorrida comunicou à reclamada, ora recorrente, que estaria concedendo o aviso prévio. 62. A bem da verdade, a todos comunicou que a data da rescisão contratual era o seu último dia de trabalho na empresa e pediu dispensa do cumprimento do aviso prévio sem sequer tomar ciência da resposta da empresa, da qual, frise-se, tomou conhecimento na data designada para a homologação do distrato. 63. O e-mail enviado à recorrente em data de 14/09/2016, após o pagamento das verbas rescisórias não tem o condão de comprovar qualquer alegação nesse sentido, posto que enviado, como já dito, em momento posterior a ruptura contratual. 64. A recorrida distorceu a realidade dos fatos, induzindo o juízo a quo a erro, o que não pode prevalecer, eis que pediu demissão e não concedeu o aviso prévio à recorrente, motivo pelo qual o respectivo desconto nas verbas rescisórias decorreu de imperativo legal. 65. A propósito, o depoimento colhido na condição de informante do Sr. Jorge Bauer, diferentemente do entendimento do juízo Singular, corrobora as assertivas acima nesse particular, já que, quando inquirido, afirmou o seguinte: (...) 66. Desta maneira, deverá ser reformada a r. sentença para excluir da condenação a devolução dos valores descontados, o que ora se requer."(Id bede40d - Pág. 20)

Analisa-se.

Convém relevar, inicialmente, o disposto na Súmula nº 276, do C. TST, in verbis:

"AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego."



Por sua vez, o Precedente Normativo nº 24 do C. TST estabelece, in verbis:

"DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados."

Desse modo, uma vez que restou evidenciado que a autora já havia obtido um novo emprego, conforme indicado na inicial, tem-se que a ré estava desonerada do pagamento do aviso prévio.

Não obstante, a autora, na inicial, sustenta, em síntese, que, ao comunicar o seu pedido de demissão, no dia 05/09/2016, solicitou à empresa a dispensa do cumprimento do aviso prévio, relatando que foi informada pelo pessoal do RH que a empresa havia dispensado o cumprimento do aviso prévio. Relata que foi surpreendida, em 14/09/2016, com o depósito de valor inferior ao que entendia ser devido pela rescisão do contrato, afirmando que, ao solicitar esclarecimentos junto ao RH da ré, foi informada de que houve o desconto de "uma multa", supostamente pelo não cumprimento do aviso prévio.

A segunda ré (real empregadora), na defesa, nega as pretensões da autora, salientando, em síntese, que a autora foi comunicada de que o aviso prévio seria descontado nas verbas rescisórias, na forma da lei.

Estabelece o artigo 487, §, da CLT que:

"Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

(...)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

(...)

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Nesse contexto, considerando a previsão legal, tem-se que é da autora o ônus da prova de que lhe foi concedida a dispensa do cumprimento do aviso prévio, sem o desconto dos dias não trabalhados.

O exame do acervo probatório carreado aos autos autoriza conclusão diversa daquela do MM. Juízo de origem.

Note-se que o cotejo da prova documental com a prova oral produzida revela que, data venia do entendimento do MM. Juízo de origem, não foi concedida à autora a dispensa do cumprimento do aviso prévio sem o desconto dos dias não trabalhados, tal como sustentado na inicial.

Cabe frisar que, no documento juntado pela autora denominado "Carta de Demissão com Dispensa do Aviso" (Id a7066b2), consta expressamente o seguinte registro: "Dispensa concedida com desconto de dias não trabalhados."

Por sua vez, a primeira testemunha inquirida, cuja oitiva se deu na

qualidade de informante, foi a única que relatou fatos acerca do pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio, tendo a mesma declarado "que: era o superior hierárquico da reclamante no momento que esta foi dispensada; que no dia 05/09 estava marcada uma reunião na qual o depoente iria ser apresentado formalmente como novo diretor da empresa; que antes dessa reunião a reclamante o procurou e entregou o seu pedido de demissão, solicitando que ela fosse dispensada de participar desta reunião; que o depoente concordou com o requerido, recebeu a documentação e encaminhou a carta ao RH para aplicação da legislação pertinente; que a dispensa de cumprimento do aviso prévio é decidida em conjunto pelo diretor de RH e o depoente; que o depoente não orientou o RH sobre qualquer dispensa de cumprimento de aviso prévio; que não sabe quando reclamante foi comunicada sobre dispensa ou não do cumprimento do aviso prévio;" (grifos nossos)

Ora, do relato do informante, infere-se que, em momento algum, o mesmo afirmou que a autora teria sido dispensada do cumprimento do aviso prévio, sem o desconto dos dias não trabalhados, conforme previsto na lei.

É de se destacar, outrossim, que nem mesmo o fato de a autora ter retirado os seus pertences do local e ter procedido à devolução de todo o material da empresa, no próprio dia em que pediu a demissão, é suficiente para comprovar a alegação de que a ré teria dispensado o cumprimento do aviso prévio, sem o desconto dos dias não trabalhados. Isso porque a autora exercia cargo gerencial na empresa, tendo-se como consequência do seu pedido de demissão, a restrição ao acesso aos dados da empresa, sobretudo quando se observa, na inicial, que a autora aceitou convite para laborar em empresa do mesmo ramo de atividade da ré.

Assim, considerando o conjunto probatório carreado aos autos e o disposto na legislação pertinente, impõe-se a reforma do julgado para afastar a condenação de devolução dos valores descontados a título de aviso prévio não trabalhado.

Registre-se, por fim, considerando o disposto no artigo 1º, da Lei nº 12.506/2011, não há que se falar em reconhecimento de excesso no valor da multa que foi descontada, razão pela qual nada há para ser devolvido à reclamante.

**Dou provimento".**

Ao que foi dito pelo i. Desembargador Relator de origem, permito-me acrescentar que há documento, nestes "autos eletrônicos", juntado pela própria reclamante, a sua "carta de demissão", no qual Jaqueline Reis, "Human Resources", "concedia" a ela (à reclamante) "dispensa" - do cumprimento do aviso-prévio, como solicitado pela trabalhadora - mas "com desconto de dias não trabalhados" (id a7066b2 - tela 7).

A reclamante se fez "ciente" do "desconto", em 15.09.2016, não oferecendo qualquer "resistência" - muito menos dizendo, à representante de seu até então empregador, como o faz ao expor a sua causa de pedir, que "se colocou à disposição da reclamada para cumprir o aviso prévio".

Sob esse "cenário", a solução proposta pelo i. Desembargador Relator de origem se mostra a mais adequada.

### 3 - ) Quanto à indenização por danos morais.

Em face do que estabelece o art. 941, parágrafo 3º, do CPC em vigor ("*o voto vencido será necessariamente declarado e considerado parte integrante do acórdão para todos os fins legais, inclusive de prequestionamento*"), necessário reproduzir o voto apresentado pelo i. Desembargador Relator de origem, "vencido", no particular:

"A autora, na inicial, relata, em síntese, os seguintes fatos como causa de pedir para a pretensão ao pagamento de indenização por danos morais, a saber: "34. Por questões éticas e de lealdade corporativa a Reclamante ressaltou na referida conversa de e-mail, que o diretor tinha autoridade para decidir, mas, em avaliação meramente técnica, discordou da orientação, pois a solução mais barata e eficiente seria a proposta da outra empresa (Engenet), não ligada ao referido diretor. 35. Embora o e-mail da Reclamante tenha sido extremamente singelo e técnico, seu superior a respondeu agressivamente, copiando outros funcionários, inclusive com nível de diretoria, dizendo-a para não ser infantil, para cuidar do campo profissional e não o aborrecê-lo. (...) 39. Em 25 de julho de 2014 quando a Reclamante retornou do almoço ouviu uma conversa entre seu superior, o Sr. Liuwei, com dois funcionários do departamento, transmitindo orientações para adoção de ações que contrariavam os procedimentos de Rede do ONS (Operados Nacional do Sistema), e após solicitar sua participação no assunto, vez que atinente a sua gerência, foi assediada e agredida moralmente. 40. O superior aproximou-se ao rosto da Reclamante gritou para que ela se retirasse, e ao dar as costas foi chamada de "bitch", cuja tradução livre é cachorra/prostituta. (...) 45. A Reclamante permaneceu aguardando que o RH adotasse alguma posição ou medida em relação ao Sr. Liuwei que a chamou de cachorra/prostituta, mas a Reclamada optou por não fazer nada. 46. A Reclamante voltou a ser assediada pelo Sr. Liuwei em 28/11/2014, que apontou o dedo ao rosto da Reclamante e posicionou seu corpo contra o corpo da Reclamante de maneira intimidatória, gritando para que ela se calasse. (...) 54. A Reclamante virou "chacota" nos corredores da empresa, pois os funcionários e membros da equipe propagaram a informação de que ela teria sido chamada de cachorra/prostituta. 55. Para piorar o quadro de chacota, o ofensor passou a dizer as demais pessoas, ironicamente, que havia chamado a Reclamante de "fish" (peixe) e não de "bicht" (cachorra/prostituta)." (Id f929a90 - Págs. 8/11)

A segunda ré (real empregadora), na defesa (Id 816891d), nega as pretensões da autora, salientando, em síntese, que os 3 eventos relatados pela autora são eventos completamente isolados, sem comprovação de que tenham se estendido no decorrer do contrato de trabalho. Afirma que a autora não é desconhecadora de sua dificuldade no trato interpessoal com os demais empregados da empresa. Salienta que o diretor acusado de assédio pela autora é estrangeiro, aduzindo que "Procurou apurar os fatos e tomar as providências cabíveis. Entretanto, o diretor acusado não assumiu

ter xingado a reclamante, alegando ter apenas exclamado para si próprio expressão outra não ofensiva à reclamante, que teria causado a confusão. 41. Importante observar que o diretor Liuwei é chinês e não fala português, sendo crível que ele tenha utilizado realmente expressão idiomática estranha até mesmo à habilidade da reclamante na língua inglesa. (...) 43. Quanto às supostas chacotas que ela teria sofrido, nega a reclamada que tal fato seja verídico, cabendo à reclamante o ônus da prova."(Id 816891d - Págs. 10/11)

O MM. Juízo a quo condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, nos seguintes termos:

"(...)

#### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Caracteriza-se o dano moral quando uma determinada pessoa, vítima de ato praticado por um terceiro, tiver sido afrontada em seus valores morais, tendo, por isso, padecido de intenso sofrimento, já que atingido em sua honra, sua dignidade como ser humano. Por ter sido denegrida sua estrutura interior, a vítima merece ser indenizada pelo sofrimento causado mediante uma compensação financeira.

Por impossível de ser mensurada a extensão do dano já que possui aspecto visivelmente interior e subjetivo, a indenização que surge em face da violação não tem caráter reparatório pelos danos sofridos, mas sim caráter compensatório, punitivo e educativo, assumindo as funções de punir o infrator e desestimulá-lo a prática de novas faltas, dando à vítima, como já acima afirmado, uma compensação financeira de forma a minorar a dor interna havida injustamente por ato praticado por esse terceiro.

Entretanto, para que haja a obrigação de indenizar a pretensa vítima, mister se faz não somente a prova do dano, mas também a prova do nexo causal entre o ato do terceiro e o dano comprovado, e, ainda, em regra, a prova da culpa ou dolo do alegado ofensor.

No caso em julgamento, sustenta a parte autora que os danos sofridos são referentes à conduta do preposto do réu, Sr. Liuwei, que gritou mandando que ela se retirasse do local, chamando-a de "bitch", cuja tradução livre do inglês é cachorra/prostituta" e ameaçando demiti-la, tudo na frente de colegas de trabalho.

De acordo com os depoimentos das pessoas ouvidas que, pela firmeza de suas respostas, são consideradas como prova, restou evidenciado que o Sr. Liuwei, superior hierárquico da autora, era uma pessoa difícil, ríspido ao falar de trabalho, com comportamento arrogante, e já tinha protagonizado outro desentendimento com o funcionário, Sr. Alan.

Os depoentes comprovaram, ainda, que, apesar da autora também ter o gênio forte, nunca houve reclamação em seu desfavor, bem como que, após uma discussão com o Sr. Liuwei, a obreira saiu chorando e muito nervosa, o que foi reportado formalmente ao setor de recursos humanos da empresa, que, por sua vez, restou omissa ante a denúncia administrativa.

Destaco os trechos dos depoimentos ouvidos.

Depoente Murilo Magalhães Nogueira: "Trabalhava com a reclamante e o sr. Liuwei; que em um dia quando estava retornando do almoço, por volta de 14h/14h30, o depoente, que a época era diretor estatutário chegou no ambiente de trabalho e, como a sua sala ficava próximo a sala do sr. Liuwei e as duas com acesso a um salão onde ficavam as baias de trabalho, o depoente

ouve discussão entre a reclamante e o sr. Liuwei, dentro da sala deste; que ambos estavam falando em voz alta; que o depoente então foi para a sua sala e quando chegou de volta ao salão pode ver a reclamante muito nervosa falando em voz alta, dizendo o sr. Liuwei não podia falar desse jeito, misturando inglês com português; que o depoente procurou saber com algumas pessoas do salão o que ocorreu, e estes disseram que o sr. Liuwei havia xingado a reclamante; que o depoente então foi falar com a autora e esta lhe disse a mesma coisa; que o depoente a orientou a relatar por escrito para levar a situação ao conhecimento do RH, o que foi feito pelo depoente; que as pessoas disseram que o sr. Liuwei teria xingado a autora de "bitch"; que o depoente, porém, não ouviu nenhum xingamento; que o depoente não teve retorno do RH sobre qual a atitude tomada, nem se houve alguma punição; que sr. Liuwei era diretor adjunto ao depoente, mas era uma pessoa difícil e com comportamento arrogante, tendo tido problema com outros funcionários; que o sr. Liuwei já retornou para a China; que o depoente já teve notícia de outro desentendimento com o sr. Liuwei pelo funcionário sr. Alan Soares, mas este pediu que o depoente não encaminhasse a carta ao RH; que o sr. Alan chegou a informar que tinha ideia de trabalhar na mesma divisão que reclamante, mas isto não chegou a se concretizar; [...] que o depoente, como era superior hierárquico da reclamante, tinha que fazer avaliações sobre sua atuação; que a avaliação da reclamante, em geral, era boa, mas tinha como ponto fraco as relações interpessoais, pois a autora tem um gênio forte e o depoente já havia aconselhado a reclamante a tentar negociar e dialogar mais, sem levar as coisas de forma tão intensa; que a reclamante tinha um relacionamento mais complicado com o sr. Jorge Sá e com um ou dois subordinados da própria reclamante; que o depoente não sabe como era o relacionamento com a sra. Jaqueline, pois ela era de outra diretoria".

Depoente Leticia Cristina da Silva Molinaro: "Trabalhou com a reclamante de 04/2012 a 10/2015, embora em setores diferentes; que a depoente era gerente de RH; que o sr. Liuwei era uma pessoa simpática quando falava da vida pessoal, mas ríspida quando falava de trabalho; que a depoente, em um dia de trabalho, recebeu uma ligação da autora, que trabalhava em outro andar, chorando, pedindo que a depoente a encontrasse; que a depoente foi ao andar da reclamante e lá a encontrou muito nervosa e acompanhada de duas funcionárias; que as três disse que a reclamante discutiu com o sr. Liuwei e este a chamou de "Bitch"; que então a depoente foi com a reclamante a sala do presidente contar o ocorrido; que isto foi numa 6a feira e logo na 2a a depoente recebeu no RH uma carta da reclamante relatando o ocorrido, e a depoente deu o ciente; que não foi tomada qualquer providência pela empresa; que a depoente anexou a carta à pauta de uma reunião; que havia nos corredores uma fala dos funcionários de que o sr. Liuwei tinha dito que não a chamou de "bitch" mas sim de "fish"; que os funcionários então diziam que "fish" não tinha problema; que a depoente não viu, mas disseram à depoente que a reclamante foi chamada de infantil em um e-mail, o que foi dito pelo sr. Alan; que isto teria sido feito também pelo sr. Liuwei, segundo contou o sr. Alan; que não soube de nenhum outro incidente a reclamante e o sr. Liuwei; que a depoente, no RH, não recebeu nenhuma reclamação em relação à autora; que a depoente não soube de nenhum conflito da reclamante com outros funcionários; que houve uma reunião com o assunto em pauta da denúncia feita pela autora, mas nenhuma atitude foi tomada pela ré". (grifos meus)

Assim, tomando-se em consideração o padrão médio do ser humano, certamente, ser chamada de cachorra/prostituta pelo superior hierárquico, na frente de colegas de trabalho e, ainda, ser tratada de forma ríspida e alto tom de voz, gera para a empregada sério desconforto e desamparo. Destaco que, em tempos de

valorização e respeito pelo trabalho da mulher, é inadmissível que um colega de trabalho chame outro colega, mesmo seja sua subordinada, de prostituta/cadela.

Tal atitude, ainda mais partindo de um superior hierárquico sexo masculino, se destinou claramente a ofender a capacidade intelectual da autora, já que comparada a profissionais que utilizam o corpo como ferramenta de trabalho, reduzindo seu potencial intelectual na frente de todos os colegas, o que caracteriza ofensa discriminatória por gênero, o que é abominável e injustificável dentro de um ambiente de trabalho empresarial. No caso em julgamento, há ainda um agravante, já que a autora ocupava cargo de gerência e tal tratamento, certamente, a fragiliza diante de seus subordinados.

Ressalto que não convence a alegação de que o superior da acionante a chamou de "fish", haja vista que a intenção de ofensa restou evidenciada pelos termos dos depoimentos colhidos e, certamente, chamar alguém de "peixe" não resulta em qualquer ofensa. Portanto, não faz o menor sentido tal alegação. De toda forma, não houve provas efetivas de que foi dito "fish" e não "bitch".

Portanto, entendo configurado o dano moral. Destaco que, embora o empregador tenha o poder disciplinar para correção das condutas que entenda incompatíveis com o local de trabalho, ele deve exercê-lo sempre de forma respeitosa, o que não ocorreu na hipótese.

Ressalto, ainda, que restou comprovado, seja pela documentação juntada aos autos, seja pelos termos do depoimento da testemunha Letícia, que a autora noticiou tais fatos à empresa sem que nada tenha sido feito, sem que qualquer providência tenha sido tomada pelo empregador e seus dirigentes. Assim, entendo configurada a conduta negligente destes.

De toda sorte, destaco que a responsabilidade do empregador pelos danos causados pelos seus empregados a terceiros, é objetiva, pois deriva apenas da lei, na forma do artigo 932, III do Código Civil.

Desta forma, considerada a ilicitude da conduta e comprovados os danos à autora, esta faz jus ao recebimento de uma indenização, esta de caráter compensatório e pedagógico. Assim, considerados estes aspectos, a gravidade da conduta e a capacidade econômica do infrator, arbitro a indenização por danos morais em R\$100.000,00 (cem mil reais). Por se tratar de obrigação reconhecida neste momento, a correção monetária somente incidirá a partir da presente data. Neste sentido, súmula 439 TST.

(...)." (Id f0dc8cb).

Irresignadas com o julgado, recorrem as partes, pretendendo a reforma da r. sentença.

Aduz a autora, em apertada síntese, que "31. Não é possível que algo que refutado como abominável é ao mesmo tempo enquadrado como ofensa média, daí a necessidade de reforma da sentença em relação à pretensão indenizatória por danos morais para (i) estabelecer o fato como OFENSA GRAVÍSSIMA e (ii) fixar o valor compensatório entre R\$ 449.569,61 e R\$ 1.123.924,00, pois o salário da Reclamante era de R\$ 22.478,48 (vinte e dois mil, quatrocentos e setenta e oito reais e quarenta e oito centavos)." (Id 1019559 - Pág. 10)

Já a parte ré argumenta, em apertada síntese, que "29. Já foi cabalmente demonstrado em tópico precedente que dois desses

eventos restam incontestavelmente fulminados pela prescrição bienal, eis que ocorridos mais de dois anos antes do ajuizamento da reclamação trabalhista. (...) 31. Os depoimentos transcritos no corpo da própria sentença bastam para que se constate que a decisão, além de ser carente de lastro probatório, deferiu indenização absolutamente desproporcional. 32. Nenhuma das duas testemunhas cujo depoimento foi transcrito no corpo da r. sentença declarou ter ouvido os xingamentos relatados pela autora, ora recorrida, mas alegam terem recebido de terceiros tal informação. (...) 38. É consabido que, para que suas declarações possam ser consideradas como meio de prova, necessário se faz que as testemunhas tenham de fato presenciado os fatos sob julgamento (...) 40. Conforme já foi demonstrado, as duas testemunhas em cujos depoimentos se baseou a r. sentença não presenciaram os fatos sobre os quais declararam, mas deles souberam apenas por ouvir dizer. 41. De se concluir, portanto, que a reclamante, ora Recorrida, sequer logrou comprovar a veracidade das alegações sobre as quais se funda o pleito indenizatório, ônus que lhe incumbia, inteligência do art. 818, da CLT, c/c art. 373, I, do Código de Processo Civil. (...) 51. Caso assim não se entenda, o que a recorrente admite apenas para argumentar, fato é que o valor arbitrado à condenação se encontra fora de compasso com as condenações concedidas por este TRT da 1ª Região em casos que, data venia, tratam de fatos mais gravosos que os que supostamente teriam ocorrido no caso em tela. "(Id bede40d - Págs. 9/17)

Analisa-se.

Registre-se, inicialmente, conforme visto no tópico recursal "DA PRESCRIÇÃO", ao qual me reporto por economia e celeridade processual, que, considerando a data de propositura da presente ação, não há que se falar em prescrição, quanto aos fatos narrados como causa de pedir, para a pretensão ao pagamento de indenização por danos morais.

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.

Com efeito, o reconhecimento do dano moral demanda a comprovação de fato ou ato ilícito capaz de lesar bens jurídicos da pessoa humana, importando em violação aos direitos da personalidade do cidadão, não se identificando essa hipótese com simples dissabores resultantes da relação de trabalho.

Destaque-se que a condenação ao pagamento de indenização decorrente de dano moral se justifica nas hipóteses em que o ato imputado como causador do dano seja ilícito e importe em violação a direito da personalidade do indivíduo, bem assim cause ofensa à sua honra e dignidade.

Registre-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. 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, sonegar-lhe informações ou não lhe dar trabalho, deixando-o na inação. Comprovada qualquer destas condutas abusivas por parte da reclamada, impõe-se a indenização por dano moral.

In casu, a instrução processual compreendeu, além dos documentos colacionados aos autos, o depoimento pessoal da autora, a oitiva de 1 testemunha da reclamante e, ainda, a oitiva de 2 informantes.

A parte autora, em depoimento pessoal, assim afirmou:

"(...) a depoente já teve discussões técnicas com alguns colegas de trabalho, como o gerente da área, sr. Jorge Sá, que em algumas vezes não disponibilizou funcionários para a reclamante; que porém todas discussões técnicas se davam com respeito, embora firmes, como exige o ambiente de trabalho na área de engenharia; que entretanto as discussões que mantinha com o sr. Liuwei não eram conduzidas da mesma forma e envolviam atos de humilhação e desqualificação por parte do sr. Liuwei; que a depoente já travou discussões com a sr. Jaqueline do RH, para defender interesses de sua equipe, inclusive aos índices de avaliação que eram apresentados pela sra. Jaqueline aos quais a depoente não concordava; que era bastante frequente a depoente ter discussões com o sr. Liuwei, nem todas com desrespeito; que a depoente informou que recuperou o diálogo e a ponderação com o sr. Liuwei no documento de id a91ee49, em função do medo que havia no ambiente de trabalho, pois o sr. Liuwei se colocava de tal forma que até o uso do aporte físico para impedir muitas vezes o livre deslocamento da depoente foi praticado por ele no ambiente de trabalho; que a depoente no ambiente de trabalho, além do sr. Liuwei, só teve problemas com os funcionários Jaqueline e Jorge Sá, este por ser um gestor muito antigo e se ressentir pelo fato de a depoente receber mais que ele, e a sra. Jaqueline, por questões pessoais já que a depoente, que costumava convidar a sra. Jaqueline para almoçar em sua casa, em um desses almoços em que estava presente o marido da depoente, a sra. Jaqueline começou a fazer revelações e perguntas de cunho sexual que deixaram a depoente e seu marido bastante desconfortáveis; que no momento de sua dispensa a depoente foi indagada quem seria o seu braço direito, tendo respondido que seria a sra. Aline Gravina, que foi quem inclusive assumiu seu lugar; que porém não foi comunicado neste ato à depoente que ela seria sucedida pela sra. Aline Gravina (...)" (Id bf0616f).

O primeiro informante, Jorge Raul Bauer, indicado pela parte autora, inquirido, assim afirmou:

"(...) que é representante legal das reclamadas, assinando por todas elas, o que foi inclusive noticiado pelo advogado das réis, e confirmado pelo advogado da autora. Desta forma, considero que a testemunha está impedida para ser ouvida como tal, já que é órgão de representação de uma das partes, razão pela qual indefiro sua oitiva nesta condição, mas pela peculiaridade da causa, passo a ouvi-la na condição de informante, a fim de atribuir ou não força probatória a seu depoimento no momento do julgamento. Quando perguntado disse que: era o superior hierárquico da reclamante no momento que esta foi dispensada; que no dia 05/09 estava marcada uma reunião na qual o depoente iria ser apresentado formalmente como novo diretor da empresa; que antes dessa reunião a reclamante o procurou e entregou o seu pedido de demissão, solicitando que ela fosse dispensada de participar desta reunião; que o depoente concordou com o requerido, recebeu a documentação e encaminhou a carta ao RH para aplicação da legislação pertinente; que a dispensa de cumprimento do aviso prévio é decidida em conjunto pelo diretor de RH e o depoente; que o depoente não orientou o RH sobre qualquer dispensa de cumprimento de aviso prévio; que não sabe quando reclamante foi comunicada sobre dispensa ou não do cumprimento do aviso prévio; que o depoente não sabe se a reclamante informou ou não quem era seu braço direito (...)" (Id b84f97e).

O segundo informante, Murilo Magalhães Nogueira, indicado pela parte autora, inquirido, assim afirmou:

"(...) que é diretor das reclamadas, com poderes de decisão dos



caminhos da empresa, já tendo sido diretor estatutário, assinando por todas elas até 2016, o que foi inclusive noticiado pelo advogado das rés, e confirmado pelo advogado da autora. Desta forma, considero que a testemunha é suspeita para ser ouvida como tal, já que é foi órgão de representação de uma das partes e atualmente tem amplos poderes de mando e gestão, razão pela qual indefiro sua oitiva nesta condição, mas pela peculiaridade da causa, passo a ouvi-la na condição de informante, a fim de atribuir ou não força probatória a seu depoimento no momento do julgamento. Quando perguntado disse que: trabalhava com a reclamante e o sr. Liuwei; que em um dia quando estava retornando do almoço, por volta de 14h/14h30, o depoente, que a época era diretor estatutário chegou no ambiente de trabalho e, como a sua sala ficava próximo a sala do sr. Liuwei e as duas com acesso a um salão onde ficavam as baias de trabalho, o depoente ouviu discussão entre a reclamante e o sr. Liuwie, dentro da sala deste; que ambos estavam falando em voz alta; que o depoente então foi para a sua sala e quando chegou de volta ao salão pode ver a reclamante muito nervosa falando em voz alta, dizendo o sr. Liuwei não podia falar desse jeito, misturando inglês com português; que o depoente procurou saber com algumas pessoas d o salão o que ocorreu, e estes disseram que o sr. Liuwei havia xingado a reclamante; que o depoente então foi falar com a autora e esta lhe disse a mesma coisa; que o depoente a orientou a relatar por escrito para levar a situação ao conhecimento do RH, o que foi feito pelo depoente; que as pessoas disseram que o sr. Liuwei teria xingado a autora de "bitch"; que o depoente, porém, não ouviu nenhum xingamento; que o depoente não teve retorno do RH sobre qual a atitude tomada, nem se houve alguma punição; que sr. Liuwei era diretor adjunto ao depoente, mas era uma pessoa difícil e com comportamento arrogante, tendo tido problema com outros funcionários; que o sr. Liuwei já retornou para a China; que o depoente já teve notícia de outro desentendimento com o sr. Liuwei pelo funcionário sr. Alan Soares, mas este pediu que o depoente não encaminhasse a carta ao RH; que o sr. Alan chegou a informar que tinha ideia de trabalhar na mesma divisão que reclamante, mas isto não chegou a se concretizar; que a reclamante disse ao depoente que pediu demissão pois recebeu a proposta de uma outra empresa; que isto ocorreu no dia em que o sr. Jorge Bauer assumiu a diretoria que até então era ocupada pelo depoente; que neste dia foi marcada uma reunião com toda a diretoria; que logo no início da reunião a reclamante comunicou a sua saída; que após a comunicação a reclamante disse que então não iria participar da reunião e saiu; que a comunicação foi feita a todos os presentes; que após, ao final do dia, a reclamante, então, esclareceu ao depoente as razões do seu pedido de demissão e solicitou ao depoente que a auxiliasse para retirada de todas as suas coisas do local, informando que a empresa solicitou que ela entregasse todo o material da empresa e retirasse seus pertences; que o depoente emprestou uma bolsa e presume que a autora tenha tirado todos os seus pertences; que o depoente não ouviu nenhuma chacota feita por outros funcionários com relação à reclamante em função do ocorrido com o sr. Liuwei; que o depoente, como era superior hierárquico da reclamante, tinha que fazer avaliações sobre sua atuação; que a avaliação da reclamante, em geral, era boa, mas tinha como ponto fraco as relações interpessoais, pois a autora tem um gênio forte e o depoente já havia aconselhado a reclamante a tentar negociar e dialogar mais , sem levar as coisas de forma tão intensa; que a reclamante tinha um relacionamento mais complicado com o sr. Jorge Sá e com um ou dois subordinados da própria reclamante; que o depoente não sabe como era o relacionamento com a sra. Jaqueline, pois ela era de outra diretoria (...)" (Id bf0616f).

A testemunha indicada pela parte autora, Leticia Cristina da Silva Molinaro, inquirida, assim afirmou:

"(...) que: trabalhou com a reclamante de 04/2012 a 10/2015, embora em setores diferentes; que a depoente era gerente de RH; que o sr. Liuwei era uma pessoa simpática quando falava da vida pessoal, mas ríspida quando falava de trabalho; que a depoente, em um dia de trabalho, recebeu uma ligação da autora, que trabalhava em outro andar, chorando, pedindo que a depoente a encontrasse; que a depoente foi ao andar da reclamante e lá a encontrou muito nervosa e acompanhada de duas funcionárias; que as três disse que a reclamante discutiu com o sr. Liuwei e este a chamou de "Bitch"; que então a depoente foi com a reclamante a sala do presidente contar o ocorrido; que isto foi numa 6ª feira e logo na 2ª a depoente recebeu no RH uma carta da reclamante relatando o ocorrido, e a depoente deu o ciente; que não foi tomada qualquer providência pela empresa; que a depoente anexou a carta à pauta de uma reunião; que havia nos corredores uma fala dos funcionários de que o sr. Liuwei tinha dito que não a chamou de "bitch" mas sim de "fish"; que os funcionários então diziam que "fish" não tinha problema; que a depoente não viu, mas disseram à depoente que a reclamante foi chamada de infantil em um e-mail, o que foi dito pelo sr. Alan; que isto teria sido feito também pelo sr. Liuwei, segundo contou o sr. Alan; que não soube de nenhum outro incidente a reclamante e o sr. Liuwei; que a depoente, no RH, não recebeu nenhuma reclamação em relação à autora; que a depoente não soube de nenhum conflito da reclamante com outros funcionários; que houve uma reunião com o assunto em pauta da denúncia feita pela autora, mas nenhuma atitude foi tomada pela ré (...)" (Id bf0616f).

O exame do conjunto probatório carreado aos autos não autoriza conclusão diversa daquela do MM. Juízo de origem, no tocante à comprovação do assédio sofrido pela autora por parte do preposto da segunda ré, Sr. Liuwei.

Note-se que, no documento de Id b3efa2e, a autora informa ao setor de RH da empresa o fato ocorrido com o preposto Liuwei, no qual o mesmo a teria chamado de "BITCH", que traduzido para o português significa "cadela, prostituta". Consta no referido documento o recebimento pelo setor de RH, através da funcionária Letícia Molinaro, além de constar também a assinatura de mais outros 4 funcionários, devidamente qualificados.

Na defesa, a segunda ré, real empregadora da autora, não impugnou especificamente o referido documento, o que, nos termos do artigo 341, do NCPC, acarreta na presunção de veracidade dos fatos ali descritos, especialmente quanto à afirmação de que o preposto Liuwei teria usado a expressão "BITCH", perante os demais empregados, referindo-se à autora.

Tanto é assim, que, na defesa, a segunda ré aduziu que "Procurou apurar os fatos e tomar as providências cabíveis. Entretanto, o diretor acusado não assumiu ter xingado a reclamante, alegando ter apenas exclamado para si próprio expressão outra não ofensiva à reclamante, que teria causado a confusão. 41. Importante observar que o diretor Liuwei é chinês e não fala português, sendo crível que ele tenha utilizado realmente expressão idiomática estranha até mesmo à habilidade da reclamante na língua inglesa. (...) 43. Quanto às supostas chacotas que ela teria sofrido, nega a reclamada que tal fato seja verídico, cabendo à reclamante o ônus da prova."(Id 816891d - Págs. 10/11)

Por sua vez, a terceira testemunha da autora, Sra. Leticia Cristina da Silva Molinaro, confirmou ter sido ela quem recebeu o documento de Id b3efa2e, informando, ainda, que, quanto ao episódio relatado, que, embora tenha anexado o documento em uma pauta de reunião, não foi tomada qualquer providência pela empresa. A testemunha também afirmou que havia nos corredores

uma fala dos funcionários de que o sr. Liuwei tinha dito que não chamou a autora de "bitch" mas, sim, de "fish" e que os funcionários então diziam que "fish" não tinha problema.

Desse modo, considerando a prova documental e oral produzida, verifica-se que a autora logrou êxito na comprovação das alegações narradas na inicial, o que é suficiente para a condenação ao pagamento de indenização por danos morais pela empresa.

Cumprido ressaltar que a ofensa praticada pelo supervisor da ré, ao se referir à autora como "bitch" e, posteriormente, "fish" indubitavelmente caracteriza abuso, porquanto configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado e 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 indevida e ilegalmente utilizadas.

Logo, sobressai evidente que o poder diretivo, nos moldes em que exercido pela segunda ré, revela-se abusivo.

É de se registrar, inclusive, que embora seja o dano moral aquele que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, caracterizando-se, na relação de emprego, entre outros, por abusos cometidos por empregador com repercussão na vida privada e na intimidade do empregado ofendido, a condenação a indenizá-lo tem, além do intuito compensatório ao ofendido, o caráter pedagógico e preventivo.

Quanto ao valor, a fixação a este título é questão tormentosa na doutrina e na jurisprudência uma vez que se trata de arbitrar, mais que uma parcela trabalhista, dívida de dinheiro, uma dívida de valor.

Nesta linha, adota-se o entendimento do ilustre Ministro Sálvio de Figueiredo que julgando o RE 216904, DF 99/00046782-5, dispôs que:

"... na fixação da indenização a esse título, recomendável que o arbitramento seja feito com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa, ao nível sócio-econômico do autor e, ainda, ao porte econômico do réu, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e do bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso".

Deste modo, ao arbitrar-se o valor, não se pode perder de vista o intuito compensatório, o caráter pedagógico e preventivo da indenização por danos morais.

Por tudo que exsurge dos autos, entendo excessiva a indenização fixada pelo MM. Juízo a quo, razão pela qual impõe-se a reforma do julgado, no particular, para reduzir o valor da indenização por danos morais para o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por não ser tão alto que enseje o enriquecimento sem causa, nem tão módica a ponto de não atingir o escopo do instituto.

Registre-se, por fim, quanto à utilização dos parâmetros invocados pela autora, para a fixação da indenização por danos morais, que a Lei nº 13.467/17, publicada em 13/7/2017 e que introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho o art. 223-G, passou a ter vigência depois de decorridos 120 dias de sua publicação, ou seja, a partir de 11/11/2017, razão pela qual não há que se falar em aplicação do disposto no referido artigo, no particular, sobretudo porque a presente ação foi proposta em 26.10.2016, ocasião na

qual ainda não havia previsão legal, quanto aos parâmetros a serem considerados na fixação do montante da indenização por danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho".

Dá-se vê que mesmo o i. Desembargador Relator de origem considerava "excessivo" o valor arbitrado pelo d. Juízo de origem, para a indenização por danos morais deferida à reclamante.

No entanto, e em verdade, não se justifica manter a condenação imposta às reclamadas, considerando a ausência de prova do que alegado pela reclamante.

Dizia a reclamante, ao expor a sua causa de pedir, que

"a 2ª e 3ª Reclamadas são controladas pela 1ª Reclamada, State Grid Brazil Holding S.A. (Grupo SGBH), que tem atuação no setor de energia no Brasil, operando dezenas de ativos de transmissão e mais recentemente também na distribuição de energia.

a Reclamante dedica sua carreira de engenheira também no setor de energia e trabalhou em FURNAS e no Operador Nacional do Sistema, quando aceitou a proposta da 1ª Reclamada para exercer a função de gerente de operação dos seus ativos de transmissão.

a Reclamante era responsável pelas atividades de operação mais de 15 (quinze) concessionárias de energia, sendo cada uma constituída por uma sociedade distinta, todas controladas pela 1ª Reclamante (sic).

nesse sentido a Reclamante tesse sua CPTS (sic) anotada em 12/12/2011 pela 3ª Reclamada, e em 01/04/2016 o contrato foi sucedido pela 2ª Reclamada, pois além de gerente na *holding* (1ª Reclamada), a Reclamante foi Responsável Técnica das 2ª e 3ª Reclamadas, para atender exigência junto ao órgão regulador.

a Reclamante gozava de grande credibilidade junto as (sic) Reclamadas que a escolheram para representar a companhia em viagem para Pequim, Baoding e Xangai, a convite do Governo Chinês, em comitiva composta por diversos órgãos do governo brasileiro ligadas ao setor elétrico, tendo apresentado o modelo de funcionamento da 1ª Reclamada no Brasil, como se infere do certificado e do conjunto de fotografias em anexo.

.....

como dito anteriormente a Reclamante dedica sua carreira de engenheira no setor de energia e trabalhou em FURNAS e no Operador Nacional do Sistema, quando aceitou a proposta da 1ª Reclamada para exercer a função de gerente de suas linhas de transmissão.

a Reclamante sempre teve ótimo relacionamento com todos os funcionários, colegas, subordinados e chefes, chineses ou brasileiros.

consoante se infere da cadeia de e-mail original ..... em novembro

de 2013, por questões totalmente desconhecidas e inexplicáveis a Reclamante foi pressionada pelo Sr. Liuwei, que era Diretor Adjunto, e ao qual estava subordinada a não apresentar solução mais barata à companhia relativamente a aquisição de equipamentos de comunicação imprescindíveis ao centro de controle da operação da Reclamada.

por questões éticas e de lealdade corporativa (sic) a Reclamante ressaltou na referida conversa de e-mail, que o diretor tinha autoridade para decidir, mas, em avaliação meramente técnica, discordou da orientação, pois a solução mais barata e eficiente seria da proposta da outra empresa (Engenet), não ligada ao referido diretor.

embora o e-mail da Reclamante tenha sido extremamente singelo e técnico, seu superior a respondeu (sic) agressivamente, copiando outros funcionários, inclusive com nível de diretoria, dizendo-a para não ser infantil, para cuidar do campo profissional e não o aborrece-lo (sic).

tanto se revelaram pertinentes as ponderações da Reclamante, que a imposição do seu superior em contratar com a empresa com proposta mais cara e pior tecnicamente, ocasionou a perda de bônus contratual pela Reclamada pelo não cumprimento de outros contratos, pois houve demora na instalação dos equipamentos por inabilidade técnica.

como pode uma profissional ser espezinhada perante os demais membros da empresa, com ameaças de seu superior, que a qualquer tempo poderia simplesmente dispensá-la, mas não a humilhar.

a Reclamante mesmo pressionada continuou a trabalhar aplicando todos seus esforços de maneira ética e na defesa dos interesses da Reclamada.

em 25 de julho de 2014 quando a Reclamante retornou do almoço ouviu uma conversa entre seu superior, o Sr. Liuwei, com dois funcionários do departamento, transmitindo orientações para adoção de ações que contrariavam os procedimentos de Rede do ONS (Operados [sic] Nacional do Sistema), e após solicitar sua participação no assunto, vez que atinente a sua gerência, foi assediada e agredida moralmente.

o superior aproximou-se ao rosto da Reclamante gritou para que ela se retirasse, e ao dar as costas foi chamada de "*bitch*", cuja tradução livre é cachorra/prostituta.

a Reclamante pediu que Sr. Liuwei repetisse o que havia dito e ele disse que ligaria para o RH para demiti-la.

a Reclamante relatou todos os fatos em carta dirigida ao RH da Reclamada e colheu a assinatura dos colegas de trabalho que estavam no ambiente de trabalho e presenciaram as agressões e os xingamentos.

a carta que denuncia o assédio moral com xingamento de conotação sexual foi assinada por 5 (cinco) testemunhas:

- 1 - Alan Lara Soares (Technical Management)
- 2 - Roberta Duarte (Maintenance Division)
- 3 - Gabriella Vilaça (Specialist Operation Division)
- 4 - Deusa da Rosa (Engineer Specialist Suplly O&M Department)

5 - Jorge de Sá Alves (Deputy Manager Technical Division)

a Reclamante submeteu a carta com o relato das agressões e do assédio ao diretor Murilo Nogueira que determinou que o RH tomasse as medidas cabíveis, sendo que a carta foi recebida pela gerente do RH Sr<sup>a</sup>. Letícia Molinaro.

a Reclamante permaneceu aguardando que o RH adotasse alguma posição ou medida em relação ao Sr. Liuwei que a chamou de cachorra/prostituta, mas a Reclamada optou por não fazer nada.

a Reclamante voltou a ser assediada pelo Sr. Liuwei em 28/11/2014, que apontou o dedo ao rosto da Reclamante e posicionou seu corpo contra o corpo da Reclamante de maneira intimidatória, gritando para que ela se calasse.

tudo ocorreu na frente da equipe da Reclamante, que estava sendo inquirida pelo Sr. Liuwei acerca da função de cada membro, quando a Reclamante se disponibilizou para esclarecer a função e atribuição de cada profissional no fluxo de trabalho.

a carta que denuncia o assédio moral foi assinada por 4 (quatro) testemunhas que presenciaram o evento.

1 - Thiago Santos (Operation Division O&M Department)

2 - Marcelo Rosa Lisboa (CCMC Infrastructure Analyst Operation Division)

3 - Fábio Queiroz Pestana (Engineer Operation Division)

4 - Aline Gravina (Engineer Operation Division)

a Reclamante submeteu a carta com o relato das agressões à diretoria da Reclamada, que não fez.

.....

consoante se infere do Relatório da Administração ..... divulgado em 16 de março de 2016, a Reclamada é uma gigante do setor elétrico, **com ativo superior a cifra de 8 (oito) bilhões de reais**, o que torna imperativa a aplicação de condenação que seja capaz, de no mínimo, de submeter os administradores a reflexão de que "não vale a pena permitir que profissionais sejam xingados sexualmente e assediados no ambiente de trabalho."

condenar a Reclamada em valor inferior ao postulado, de 50 (cinquenta) salários do último mês de contrato, o que equivale R\$ 1.123.724,00 (hum milhão, cento e vinte e três mil, setecentos e vinte e quatro reais), servirá de estímulo a novas campanhas corporativas de insultos.

na outra face da perspectiva da condenação está a Reclamante, executiva do setor elétrico, altamente qualificada, com carreira consolidada há mais de 20 (vinte) anos nas principais companhias do setor, que teve a sua intimidade sexual violada, ao ser xingada perante toda a equipe de trabalho de cachorra/prostituta.

.....

a Reclamante virou "chacota" nos corredores da empresa, pois os funcionários e membros da equipe propagaram a informação de que ela teria sido chamada de cachorra/prostituta.

para piorar o quadro de chacota, o ofensor passou a dizer as demais pessoas, ironicamente, que havia chamado a Reclamante de "fish"

(peixe) e não de "bicht" (cachorra/prostituta).

ora, a dispensa sem justa causa é direito potestativo do empregador, e o chefe da Reclamante poderia ter a dispensado, mas preferiu utilizar seu poder para humilhá-la continuamente, sem a intervenção dos administradores da Reclamada, que permitiram que o assédio continuamente, mesmo após denúncias formais.

.....

a Reclamante protocolou junto ao RH da Reclamada carta assinada por 5 (cinco) testemunhas de que foi xingada de cachorra/prostituta e assediada pelo superior e a Reclamada nada fez, permitindo que o fato voltasse a ocorrer, igualmente notificado ao RH em carta assinada por 4 (quatro) testemunhas, cabendo a Justiça do Trabalho o dever de condenar a Reclamada em quantia que seja capaz, de no mínimo, de submeter os administradores a reflexão de que "não vale a pena permitir que profissionais sejam xingados sexualmente e assediados no ambiente de trabalho.

face ao exposto pretende a Reclamante que as Reclamadas sejam condenadas a lhe pagar 50 (cinquenta) salários do último mês de contrato, o que equivale R\$ 1.123.724,00 (um milhão, cento e vinte e três mil, setecentos e vinte e quatro reais)".

Ao se defender, a segunda reclamada, **Linhas de Transmissão do Itatim S.A.**, sucessora da terceira ré, **Serra Paracatu Transmissora de Energia S.A.**, no contrato de trabalho mantido com a reclamante (tanto que, não é ocioso repetir, a reclamante anotara, na petição inicial, que "tese sua CPTS (sic) anotada em 12/12/2011 pela 3ª Reclamada, e em 01/04/2016 o contrato foi sucedido pela 2ª Reclamada, pois além de gerente na *holding* (1ª Reclamada), a Reclamante foi Responsável Técnica das 2ª e 3ª Reclamadas, para atender exigência junto ao órgão regulador"), argumentava que

"a reclamante alega ter sofrido assédio moral do Sr. Liuwei, Diretor Adjunto da Reclamada em três ocasiões:

(i) Em 11/2013, quando teria sido chamada de infantil em e-mail corporativo;

(ii) Em 07/2014, quando o diretor a teria ofendido com xingamento; e,

(iii) Em 11/2014, quando diretor apontou o dedo em riste sua direção, ato que ela considerada como intimidatório.

inicialmente cabe a ressalva de que se tratam de (sic) 3 (três) eventos completamente isolados e sem comprovação de que tenham se estendido ao longo de todo o contrato de trabalho que perdurou por quase 6 (seis) anos e que não tiveram qualquer relacionamento com o desligamento da reclamante, motivado pelo novo rumo que a reclamante deu a sua carreira ao aceitar proposta de emprego de outra empresa, o que, ainda, veio a ocorrer em 09/2016, mais de dois anos após a data em que ocorreram os dois primeiros deles, portanto, já fulminados pela prescrição bienal do ato único (súmula 294 do c. TST).

por outro lado, a reclamante não é desconhecidora da sua dificuldade quanto ao trato interpessoal, fato que acarretou algumas situações com diversos empregados da reclamada que tiveram de ser contornadas internamente pela reclamada.

a reclamante é, em verdade, uma pessoa de relacionamento difícil, tendo recorrentes conflitos com outros colegas de trabalho e demais empregados, tanto subordinados quanto superiores, tendo protagonizado diversas discussões com colegas de trabalho no ambiente profissional.

é a própria reclamante quem admite tais fatos em e-mail que enviou a um avaliador seu em 02/03/2016 (doc. 04), chegando a afirmar que: "*Não apresentei nos últimos meses nenhuma reação exagerada ou desmedida em relação à Jaqueline e o Jorge saiu da empresa. (...) Acredito serem estes os PONTOS críticos do meu relacionamento interpessoal.*".

a "Jaqueline" a quem se referiu a reclamante era profissional de RH que à época ocupava cargo de nível inferior ao da reclamante e que por diversas vezes fora destrutada pela reclamante.

o mencionado "Jorge" era um prestador de serviços com *status* de executivo da empresa que se reportava à diretoria estatutária, o qual, embora não integrasse a hierarquia da reclamada à época, era respeitado por todos como se diretor estatutário fosse, aliás, vindo a ser nomeado diretor estatutário, cargo que ocupa atualmente.

exceto pela reclamante, que, como se nota, confessa que tinha problemas de relacionamento mais severos com ambos, sendo um de hierarquia inferior e outro sem hierarquia à época, mas o com status da hierarquia superior ao qual foi alçado após o desligamento da reclamante.

na mesma mensagem a reclamante confirma, ainda, que tinha problemas de relacionamento com o seu superior imediato, o diretor Liuwei, e que, porém, em março de 2016 já os havia superado há meses, pois declarou que "*Não tenho problemas de relacionamento com nenhuma pessoa na empresa. Até com o Liuwei recuperei o diálogo e a ponderação*", não havendo dúvidas de que não houve assédio algum por parte do referido diretor em relação a reclamante, já que os eventos por ela narrados teriam sido, como ela própria classificou, pontuais, e foram devidamente superados.

ademais, da própria narrativa autoral, extrai-se que o motivo das discussões entre a reclamante e o diretor Liuwei era porque a reclamante não concordava que ele não a convocasse para discutir determinados temas cujas decisões finais cabiam ao Sr. Liuwei como diretor da reclamada.

apenas para ilustrar, no penúltimo dos episódios narrado, já prescrito, o que ocorreu foi que a reclamante adentrou a sala do diretor para intervir no trabalho deste, que a pediu (sic) por mais de uma vez que não intervisse (sic) e que se retirasse da sala dele, insistindo ela em lá permanecer e intervir na discussão para a qual não fora chamada.

a reclamante afirma que, ao se retirar da sala do referido diretor, acredita ter ouvido ofensa pessoal quando estava de saída da sala do referido diretor, quando estava de costas, acreditando ter sido xingada com palavra de língua inglesa ("*bitch*"), motivando solicitação de providências ao RH da reclamada.

a reclamada não ficou inerte.



procurou apurar os fatos e tomar as providências cabíveis.

entretanto, o diretor acusado não assumiu ter xingado a reclamante, alegando ter apenas exclamado para si próprio expressão outra não ofensiva à reclamante, que teria causado a confusão.

importante observar que o diretor Liuwei é chinês e não fala português, sendo crível que ele tenha utilizado realmente expressão idiomática estranha até mesmo à habilidade da reclamante na língua inglesa.

mesmo assim, foi exigido do referido diretor maior cuidado no trato com a reclamante, até mesmo em razão do perfil dela que denunciava dificuldades no relacionamento interpessoal, o que, como informa a própria reclamante, surtiu efeito, já que com ele a reclamante recuperou "*o diálogo e a ponderação*".

quanto às supostas chacotas que ela teria sofrido, nega a reclamada que tal fato seja verídico, cabendo à reclamante o ônus da prova.

até porque, é pouquíssimo crível que algum empregado queira fazer chacota com alguém que tinha problemas de relacionamentos com subordinados e superiores hierárquicos, e que não tinha sequer medo de denunciar o chefe para a direção da empresa, como fez a reclamante.

não obstante, como inicialmente esclarecido, três casos isolados em 6 anos não são, em qualquer hipótese, suficientes para caracterizar assédio moral como tenta fazer crer a reclamante, ainda mais tratando-se de funcionário com evidentes problemas de relacionamento com seus colegas e histórico de confrontação com seus superiores, tentando se envolver em temas nos quais não eram de sua alçada, ou, ainda, cuja decisão final não lhe cabia.

de todo modo, da narrativa dos fatos pontuais informados na inicial da ação não se vislumbra assédio moral, cuja materialização depende de demonstração de ato continuado, tampouco de natureza sexual, que pressupõe a intenção do ofensor de obter favores sexuais do ofendido, o que também não foi narrado na inicial.

também não há narrativa de dano moral na exordial da ação, motivo pelo qual impossível se verificar eventual nexo de causalidade entre este e ato ou omissão da reclamada, que também, aliás, não foi narrado na inicial da ação.

com base nos fatos expostos à exordial não há que se falar em dano moral de qualquer espécie causados à reclamante, não havendo qualquer dever de indenizar por parte da reclamada.

registre-se que incumbe a (sic) reclamante o ônus da prova da ocorrência de tais danos morais e seu nexo de causalidade em relação a ato praticado pela reclamada, e, caso a instrução processual demonstre o contrário e este MM. Juízo venha a forma entendimento diverso, o que não se espera, mas se admite *ad argumentandum tantum*, eventual valoração do suposto dano moral deverá observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, visando evitar o indesejável enriquecimento sem causa ..."

Na medida em que a reclamante atribuía, às reclamadas, a condição de responsáveis solidários pelo objeto da demanda (por integrarem um mesmo grupo econômico), a defesa de uma delas beneficia as demais - sendo certo que a primeira e a terceira reclamadas, em suas respectivas

contestação, limitam-se a levantar "questões processuais".

Desde que a segunda reclamada, em sua peça de defesa, impugnava, com a necessária especificidade, as alegações da reclamante, permanecia com esta última o encargo processual de as demonstrar.

Isso, nos exatos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso I, do CPC em vigor.

E tão somente com os elementos que vieram aos autos, forçoso concluir não ter a reclamante conseguido se desvencilhar do encargo processual que sobre ela recaía - de comprovar o que corresponderia ao "fato constitutivo" do direito de que a reclamante se afirmava credora.

Na sessão da audiência de instrução e julgamento realizada em 05.12.2017, após a reclamante prestar depoimento pessoal, o d. Juízo de origem colhe os depoimentos de duas testemunhas, indicadas pela trabalhadora.

E, respondendo às perguntas que lhes foram dirigidas pelo d. Juízo de origem, aquelas testemunhas esclareceram que

**"2ª TESTEMUNHA DO RECLAMANTE: Murilo Magalhães Nogueira .....** Indagado, o depoente informou que é diretor das reclamadas, com poderes de decisão dos caminhos da empresa, já tendo sido diretor estatutário, assinando por todas elas até 2016, o que foi inclusive noticiado pelo advogado das rés, e confirmado pelo advogado da autora. Desta forma, considero que a testemunha é suspeita para ser ouvida como tal, já que é foi órgão de representação de uma das partes e atualmente tem amplos poderes de mando e gestão, razão pela qual indefiro sua oitiva nesta condição, mas pela peculiaridade da causa, passo a ouvi-la na condição de informante, a fim de atribuir ou não força probatória a seu depoimento no momento do julgamento. Quando perguntado disse que: trabalhava com a reclamante e o sr. Liuwei; que em um dia quando estava retornando do almoço, por volta de 14h/14h30, o depoente, que a época era diretor estatutário chegou no ambiente de trabalho e, como a sua sala ficava próximo a sala do sr. Liuwei e as duas com acesso a um salão onde ficavam as baias de trabalho, o depoente ouviu discussão entre a reclamante e o sr. Liuwei, dentro da sala deste; que ambos estavam falando em voz alta; que o depoente então foi para a sua sala e quando chegou de volta ao salão pode ver a reclamante muito nervosa falando em voz alta, dizendo o sr. Liuwei não podia falar desse jeito, misturando inglês com português; que o depoente procurou saber com algumas pessoas do salão o que ocorreu, e estes disseram que o sr. Liuwei havia xingado a reclamante; que o depoente então foi falar com a autora e esta lhe disse a mesma coisa; que o depoente a orientou a relatar por escrito para levar a situação ao conhecimento do RH, o que foi feito pelo depoente; que as pessoas disseram que o sr. Liuwei teria xingado a autora de "bitch"; que o depoente, porém, não ouviu nenhum xingamento; que o depoente não teve retorno do RH sobre qual a atitude tomada, nem se houve alguma punição;

que sr. Liuwei era diretor adjunto ao depoente, mas era uma pessoa difícil e com comportamento arrogante, tendo tido problema com outros funcionários; que o sr. Liuwei já retornou para a China; que o depoente já teve notícia de outro desentendimento com o sr. Liuwei pelo funcionário sr. Alan Soares, mas este pediu que o depoente não encaminhasse a carta ao RH; que o sr. Alan chegou a informar que tinha ideia de trabalhar na mesma divisão que reclamante, mas isto não chegou a se concretizar; ..... que o depoente não ouviu nenhuma chacota feita por outros funcionários com relação à reclamante em função do ocorrido com o sr. Liuwei; que o depoente, como era superior hierárquico da reclamante, tinha que fazer avaliações sobre sua atuação; que a avaliação da reclamante, em geral, era boa, mas tinha como ponto fraco as relações interpessoais, pois a autora tem um gênio forte e o depoente já havia aconselhado a reclamante a tentar negociar e dialogar mais, sem levar as coisas de forma tão intensa ..."

**3ª TESTEMUNHA DO RECLAMANTE: Leticia Cristina da Silva Molinaro** .... Arguiu a ré a contradita da testemunha sob o argumento de que ajuizou reclamação trabalhista em face das reclamadas com pedido de indenização por danos morais. Indagada, o depoente confirmou o fato do ajuizamento da ação, bem como a existência de pedido de indenização por danos, ressaltando, porém que a reclamante não foi e nem será sua testemunha. Considerando os esclarecimentos prestados, e a ausência de provas de fatos que comprometam a imparcialidade da testemunha, não obstante o pedido de indenização e sendo certo que o simples ajuizamento de ação em face da mesma ré não configura suspeição, consoante entendimento sumulado pelo TST, S. 357, do TST, rejeito a contradita. Protestos. Compromissada a dizer a verdade no que souber e lhe for perguntado disse que: trabalhou com a reclamante de 04/2012 a 10/2015, embora em setores diferentes; que a depoente era gerente de RH; que o sr. Liuwei era uma pessoa simpática quando falava da vida pessoal, mas ríspida quando falava de trabalho; que a depoente, em um dia de trabalho, recebeu uma ligação da autora, que trabalhava em outro andar, chorando, pedindo que a depoente a encontrasse; que a depoente foi ao andar da reclamante e lá a encontrou muito nervosa e acompanhada de duas funcionárias; que as três disse que a reclamante discutiu com o sr. Liuwei e este a chamou de "Bitch"; que então a depoente foi com a reclamante a sala do presidente contar o ocorrido; que isto foi numa 6ª feira e logo na 2ª a depoente recebeu no RH uma carta da reclamante relatando o ocorrido, e a depoente deu o ciente; que não foi tomada qualquer providência pela empresa; que a depoente anexou a carta à pauta de uma reunião; que havia nos corredores uma fala dos funcionários de que o sr. Liuwei tinha dito que não a chamou de "bitch" mas sim de "fish" ; que os funcionários então diziam que "fish" não tinha problema; que a depoente não viu, mas disseram à depoente que a reclamante foi chamada de infantil em um e-mail, o que foi dito pelo sr. Alan; que isto teria sido feito também pelo sr. Liuwei, segundo contou o sr. Alan; que não soube de nenhum outro incidente a reclamante e o sr. Liuwei; que a depoente, no RH, não recebeu nenhuma reclamação em relação à autora; que a depoente não soube de nenhum conflito da reclamante com outros funcionários; que houve uma reunião com o assunto em pauta da denúncia feita pela autora, mas nenhuma atitude foi tomada pela ré"

Ora, a testemunha Murilo Magalhães Nogueira, que "trabalhava com a

reclamante e o sr. Liuwei"; "um dia quando estava retornando do almoço, por volta de 14h/14h30", "ouviu discussão entre a reclamante e o sr. Liuwie, dentro da sala deste", sendo que "ambos estavam falando em voz alta" e "o depoente então foi para a sua sala e quando chegou de volta ao salão pode ver a reclamante muito nervosa falando em voz alta, dizendo o sr. Liuwei não podia falar desse jeito, misturando inglês com português".

"O depoente procurou saber com algumas pessoas do salão o que ocorreu, e estes disseram que o sr. Liuwei havia xingado a reclamante; o depoente então foi falar com a autora e esta lhe disse a mesma coisa", quando "o depoente a orientou a relatar por escrito para levar a situação ao conhecimento do RH, o que foi feito pelo depoente".

"As pessoas disseram que o sr. Liuwei teria xingado a autora de "bitch", mas "o depoente ..... não ouviu nenhum xingamento".

E, ainda, "o depoente não ouviu nenhuma chacota feita por outros funcionários com relação à reclamante em função do ocorrido com o sr. Liuwei".

Ou seja, essa testemunha, além de não ter presenciado o suposto "xingamento" direcionado à reclamante, a desmente (a reclamante), ao afirmar que "não ouviu nenhuma chacota feita por outros funcionários com relação à reclamante em função do ocorrido com o sr. Liuwei".

E a testemunha Letícia Cristina da Silva Molinaro, que "trabalhou com a reclamante de 04/2012 a 10/2015, embora em setores diferentes", declara que "o sr. Liuwei era uma pessoa simpática quando falava da vida pessoal, mas ríspida quando falava de trabalho", sendo que "a depoente, em um dia de trabalho, recebeu uma ligação da autora, que trabalhava em outro andar, chorando, pedindo que a depoente a encontrasse", e "a depoente foi ao andar da reclamante e lá a encontrou muito nervosa e acompanhada de duas funcionárias", quando "as três disse [disseram] que a reclamante discutiu com o sr. Liuwei e este a chamou de "Bitch".

"Então a depoente foi com a reclamante a sala do presidente contar o ocorrido", e "isto foi numa 6a feira e logo na 2a a depoente recebeu no RH uma carta da reclamante relatando o ocorrido, e a depoente deu o ciente", mas "não foi tomada qualquer providência pela empresa"

De acordo com essa outra testemunha, "havia nos corredores uma fala dos funcionários de que o sr. Liuwei tinha dito que não a chamou de "bitch" mas sim de "fish", e "os funcionários então diziam que "fish" não tinha problema".

Ou seja, também essa outra testemunha não presenciou a suposta ofensa à reclamante, tendo conhecimento da situação por relato da própria reclamante.

Sendo assim, evidente que os depoimentos das testemunhas nada acrescentam ao desfecho do litígio.

Sempre causa algum desconforto ao Julgador - pelo menos a este Julgador - perceber que, dispondo de "prova fácil" de suas alegações, a parte - autor ou réu, no processo judicial - dela não se utiliza, valendo-se de outra menos "consistente" (por assim dizer).

**In casu**, a "prova fácil" à disposição da reclamante, do suposto "xingamento" que a ela teria sido direcionado por um diretor da segunda reclamada, seria chamar, como suas testemunhas, nesta ação trabalhista, qualquer das pessoas que teria subscrito a comunicação ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

De acordo com a reclamante, ela "relatou todos os fatos em carta dirigida ao RH da Reclamada e colheu a assinatura dos colegas de trabalho que estavam no ambiente de trabalho e presenciaram as agressões e os xingamentos".

Aliás, ainda ao expor a sua causa de pedir, a reclamante afirmava que "voltou a ser assediada pelo Sr. Liuwei em 28/11/2014, que apontou o dedo ao rosto da Reclamante e posicionou seu corpo contra o corpo da Reclamante de maneira intimidatória, gritando para que ela se calasse", sendo que "tudo ocorreu na frente da equipe da Reclamante, que estava sendo inquirida pelo Sr. Liuwei acerca da função de cada membro, quando a Reclamante se disponibilizou para esclarecer a função e atribuição de cada profissional no fluxo de trabalho" - e "a carta que denuncia o assédio moral foi assinada por 4 (quatro) testemunhas que presenciaram o evento".

"Sintomaticamente", porém, a reclamante não indicou, como suas testemunhas, qualquer das pessoas que teriam presenciado os episódios envolvendo o "Sr. Liuwei" (e que assinaram, com ela, "cartas" dirigidas ao Departamento de Recursos Humanos da empresa), optando por "convidar" outras, que souberam dos "fatos" por terceiros - ou pela própria reclamante.

"Testemunha" depõe sobre o que saiba por conhecimento próprio, sobre o que tenha presenciado; não sobre o que a ela (testemunha) teria sido relatado por terceiros, ou pelo próprio interessado (no caso, a reclamante).

Por isso que os depoimentos das testemunhas não servem como elemento de prova, em favor da reclamante.

Afastando-se a prova oral, resta avaliar se a prova documental autoriza acolher a pretensão deduzida pela reclamante.

E negativa seria a resposta a essa hipotética pergunta.

Com a petição inicial, a reclamante trouxe alguns documentos que, no seu entender, confirmariam o "assédio moral" e o "dano moral" de que ela teria sido "alvo", enquanto trabalhava para as reclamadas (considerando que todas integram um mesmo grupo econômico).

De fato, em 25.11.2013, o "Sr. Liuwei", em correspondência eletrônica ("e-mail") remetida à reclamante a inicia dizendo "don't be childish" - o que, sem dúvida, se traduz como "não seja infantil" (id 194ae51 e f8ba38c - tela 7).

Mas a reclamante não parece ter se incomodado - ou ofendido - com aquela frase, tanto que inicia a resposta ao "Sr. Liuwei" agradecendo por seus comentários ("thank for your comments").

A "Denúncia de Assédio Moral I" (id b3efa2e - tela 6) "retrata" apenas a "versão" da reclamante, do episódio que teria ocorrido em 25.07.2014 - mas que não foi confirmada por qualquer outra pessoa, em juízo.

De se destacar que, naquele "comunicado" ao Departamento de Recursos Humanos da empresa, a reclamante consignava que "outros funcionários que se encontravam na área do departamento, até mais distantes da sala dele também ouviram [a "ofensa"], inclusive o Diretor do Departamento, Sr. Murilo, que estava chegando (sic) nesse momento".

No entanto, o "Sr. Murilo", funcionando como testemunha/informante, neste processo, declara que "não ouviu nenhum xingamento".

E nenhum dos "outros funcionários que se encontravam na área do departamento" foi chamado, pela reclamante, como sua testemunha.

Certo que aquele "comunicado" foi assinado pela reclamante e por "1 - Alan Lara Soares (Technical Management); 2 - Roberta Duarte (Maintenance Division); 3 - Gabriella Vilaça (Specialist Operation Division); 4 - Deusa da Rosa (Engineer Specialist Suplly O&M Department); 5 - Jorge de Sá Alves (Deputy Manager Technical Division)".

Não menos certo é, por outro lado, que nenhuma dessas outras pessoas, que subscreveram o "comunicado", foi chamada como "testemunha", pela reclamante.

Outra "Denúncia de Assédio Moral II" (id 6e99ccc - tela 6) também "retrata", apenas, a "versão" da reclamante para situações que teriam ocorrido em 28.11.2014 e em 01.12.2014, mas sem confirmação, em juízo, por terceiros - por qualquer das outras pessoas que, com a

reclamante, assinaram a "denúncia" encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

Na ausência de confirmação, em juízo, por qualquer outro dos subscritores dos documentos, o Julgador neles não poderia se apoiar, para acolher o pedido formulado pela reclamante.

Lembre-se que, nos termos do art. 408, **caput**, do CPC em vigor, "**as declarações constantes do documento particular escrito e assinado ou somente assinado presumem-se verdadeiras em relação ao signatário**" - no caso, a reclamante, e não qualquer das reclamadas.

Em depoimento pessoal, a reclamante declara que *"informou que recuperou o diálogo e a ponderação com o sr. Liuwei no documento de id a91ee49, em função do medo que havia no ambiente de trabalho, pois o sr. Liuwei se colocava de tal forma que até o uso do aporte físico para impedir muitas vezes o livre deslocamento da depoente foi praticado por ele no ambiente de trabalho"*.

Mas se tantas pessoas se dispuseram a assinar, com a reclamante, "comunicados" ao Departamento de Recursos Humanos da empresa, com "restrições" de caráter pessoal ao "Sr. Liuwei", não soa razoável inferir que ele fosse alguém tão "intimidador".

Todos esses fatores, em síntese, determinam que se dê provimento ao recurso ordinário interposto pelas reclamadas, para, reformando a r. sentença proferida pelo d. Juízo de origem em 06.04.2018, julgar improcedente o pedido à indenização por danos morais - "absolvendo" as reclamadas de responderem pela indenização por danos morais arbitrada pelo d. Juízo de origem.

De resto, e na tentativa de evitar desnecessários embargos de declaração, cumpre registrar que a reclamante, em "tradução livre" (expressão de que ela própria se utiliza), traduz a palavra, da língua inglesa, "bitch", como "cadela/prostituta".

Sem dúvida que, em seu sentido mais "literal", "bitch" corresponde a "cadela" - a fêmea do cachorro.

Entretanto, nenhum dos melhores dicionários da língua inglesa associa a palavra "bitch" a "prostituta" ("whore"; "prostitute"; "harlot").

Trata-se, portanto, de significado que a reclamante, guiando-se pela defesa de seus interesses, propõe, mas que não poderia ser aceito pelo Julgador.

Inclusive, a palavra "bitch", em sentido não elogioso, é utilizada, na língua inglesa, mesmo em relação a pessoas do sexo masculino, significando alguém excessivamente

subserviente, que se submete aos desmandos de outrem.

Em verdade, possível interpretar de várias formas a suposta ofensa dirigida à reclamante.

Não haveria porque imaginar que, dirigindo-se à reclamante, o "Sr. Liuwei" tivesse em mente alguma idéia a respeito de sua vida particular - e a reclamante se refere, na petição inicial, a "ofensa sexual".

Faz-se essa breve digressão de ordem semântica apenas para "contextualizar" a situação, concluindo-se que, houvesse prova - e não há - da suposta ofensa à reclamante, e não se justificaria o valor arbitrado pelo d. Juízo de origem, para a indenização por danos morais.

## **II - Do recurso ordinário interposto pela reclamante.**

### **1 - ) Quanto à multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.**

Mais uma vez, permito-me reproduzir o voto apresentado pelo i. Desembargador Relator de origem, por refletir o consenso entre os componentes do Colegiado, em relação ao tema:

#### **"DA MULTA DO ARTIGO 477, DA CLT**

O MM. Juízo a quo, no tocante ao pedido para condenação das rés ao pagamento da multa do artigo 477, da CLT, decidiu nos seguintes termos:

"(...)

#### **INDENIZAÇÕES DOS ARTIGOS 467 E 477 § 8º DA CLT**

Por não haver verbas resilitórias incontroversas, indefiro o pagamento da indenização contida no art. 467 da CLT. E, tratando-se de pedido de diferenças de verbas sem qualquer alegação de intempestividade no pagamento do montante indicado no TRCT, indefiro o pedido de pagamento da indenização do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT.

No mesmo sentido a Súmula 54 do TRT1: "Multa do artigo 477, § 8º, da CLT. Diferenças rescisórias reconhecidas em juízo. Não incidência. O reconhecimento, em juízo, de diferenças de verbas rescisórias não dá ensejo, por si só, à aplicação da penalidade prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT".



Destaco que o prazo não se refere à mera homologação, mas sim ao pagamento do devido.

(...)." (Id f0dc8cb).

Irresignada com o julgado, recorre a autora, pretendendo a reforma da r. sentença. Aduz, em apertada síntese, que "5. É devida a multa prevista no art. 477, §8º da CLT posto que as verbas rescisórias não foram salgadas em sua totalidade, não tendo havido, inclusive a homologação por decisão do sindicato, dando azo a aplicação da multa também pode decorrer da homologação tardia, ou da não homologação. (...) 9. Mesmo após a Reclamante informar que havia inadimplemento, logo mora, no pagamento das verbas rescisórias, e mesmo após o sindicato reverberar tal ilegalidade, a Reclamada se manteve inadimplente, qualificando seu comportamento positivo/comissivo de impontualidade, que dá azo a aplicação da multa de que trata o artigo 477, § 8º, da CLT, razão pela qual deve ser reformada a sentença para assegurar a multa à Reclamante."(Id 1019559 - Págs. 2/4)

Não assiste razão à autora.

Note-se que, na inicial, a autora sustenta que "É devida a multa prevista no art. 477, §8º da CLT posto que as verbas rescisórias não foram salgadas em sua totalidade, não tendo havido, inclusive a homologação por decisão do sindicato, dando azo a aplicação da multa também pode decorrer da homologação tardia, ou da não homologação."(Id f929a90 - Pág. 14)

Entretanto, no que se refere à multa do artigo 477, da CLT, é de se destacar que a existência de diferenças de verbas rescisórias não enseja o pagamento da referida multa, nos termos da Súmula nº 54 deste e. TRT, que dispõe, in verbis:

"54 - MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. DIFERENÇAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO. NÃO INCIDÊNCIA. O reconhecimento, em juízo, de diferenças de verbas rescisórias não dá ensejo, por si só, à aplicação da penalidade prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT."

Registre-se, ainda, que o Tribunal Pleno deste Regional, no julgamento do incidente de uniformização de jurisprudência, ocorrido em 04.05.2017, quanto à matéria "Multa do art. 477 da CLT. Pagamento tempestivo. Homologação a destempo. Multa devida/indevida", consagrou o entendimento no âmbito desta Corte, com a publicação da Tese Jurídica Prevalente - 08, in verbis:

"TESE JURÍDICA PREVALECENTE - 08 MULTA DO ART. 477 DA CLT. PLAUSIBILIDADE. HOMOLOGAÇÃO RESCISÓRIA. O depósito tempestivo das verbas resilitórias devidas ao empregado afasta a incidência da multa do art. 477 da CLT."

Verifica-se, portanto, que não procedem os argumentos sustentados pela recorrente.

Ainda que assim não fosse, conforme visto no tópico recursal "DO DESCONTO PELO NÃO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO", ao qual me reporto por economia e celeridade processual, verifica-se que foi afastada a condenação das rés para a devolução dos valores descontados a título de aviso prévio não trabalhado, único fundamento da inicial para a aplicação da multa postulada, razão pela qual também não há que se falar em pagamento da multa do artigo 477, da CLT.

Assim, resta correta a r. sentença, nada havendo para ser reformado no particular.

**Nego provimento."**

## **2 - ) Quanto aos honorários advocatícios.**

Não merece provimento o recurso, o que concluo mais uma vez reproduzindo o voto apresentado pelo i. Desembargador Relator de origem:

### **"DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

O MM. Juízo *a quo*, no tocante aos honorários advocatícios, decidiu nos seguintes termos:

"(...)

#### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Pretende a parte autora o pagamento de honorários advocatícios em virtude do ajuizamento da presente ação a fim de cobrar os créditos trabalhistas não voluntariamente satisfeitos pelo empregador.

No processo trabalhista, para as ações distribuídas antes da vigência da Lei n13.467/17, a única hipótese em que é cabível a condenação da parte no pagamento de honorários advocatícios de sucumbência é aquela prevista na Lei 5584/70, isto é, quando estiver presente a assistência sindical, já que o novo texto contido no artigo 133 da Constituição da República, não alterou a sistemática anteriormente adotada no processo do Trabalho. O artigo 791 da CLT mantém em vigor, no processo trabalhista, o jus postulandi, que possibilita que o trabalhador possa dispensar a atuação de um advogado e postular sozinho na Justiça do Trabalho. Por isso, tratando-se de despesa não imposta por lei, não se pode inserir esses gastos nos ônus da sucumbência.

Todavia, ante a atual complexidade dos trâmites processuais e da evolução das teses jurídicas, a intervenção do causídico no procedimento laboral passou a não ser mais uma real faculdade da parte, mas sim uma necessidade, sendo certo que o TRT da 1ª Região nem mesmo aceita a distribuição de petição inicial sem que a parte se faça representar por advogado, contratado particularmente, ou atuando em função da assistência sindical gratuita.

Ademais, com a generalização do processo eletrônico, passou-se a exigir da parte conhecimentos de informática que o cidadão comum não tem necessidade de ter.

Por tudo isso, embora reconheça que, por força da subsistência do jus postulandi, não se pode inserir os honorários advocatícios nos ônus da sucumbência, por não ser uma despesa processual imposta por lei, o que gera a improcedência do pedido salvo nos casos de assistência sindical, entendo que a contratação do profissional advogado se tornou uma necessidade da parte que pretende bem litigar na Justiça do Trabalho e, por isso, seus custos devem ser ressarcidos pela parte vencida, ou seja, quando reconhecido o direito postulado e a injusta recusa do obrigado em satisfazê-lo,

ainda mais nos casos dos empregadores que nem mesmo pagam aos trabalhadores dispensados as verbas inerentes a uma injusta dispensa.

Ocorre que, em razão do entendimento já pacificado no TRT 1ª Região e no TST, ressaltando meu entendimento pessoal, adoto a posição para a qual converge a jurisprudência, e, não se tratando de assistência sindical, indefiro o pedido de pagamento de honorários advocatícios, inclusive os contratuais, haja vista que as despesas com a contratação de advogado derivam do exercício de mera faculdade da parte e não de exigência legal.

(...)." (Id f0dc8cb).

Irresignada com o julgado, recorre a autora, pretendendo a reforma da r. sentença. Aduz, em apertada síntese, que "37. O verbete de súmula nº. 219, IV do TST, recentemente alterado em razão da introdução da Lei nº. 13.105/15, prevê o cabimento dos honorários de advogado paras as lides não de correntes da relação de emprego. (...) 39. Face ao exposto, com base no verbete de súmula nº. 219, IV do TST, pretende a Reclamante a reforma da sentença para que as Reclamadas sejam condenadas ao pagamento de 20% (vinte por cento), exclusivamente, apenas sobre o valor arbitrado á (sic) título de condenação por danos morais. "(Id 1019559 - Págs. 11/12)

Analisa-se.

No tocante aos honorários advocatícios, destaque-se que a Lei nº 13.467/17, publicada em 13/7/2017, passou a ter vigência depois de decorridos 120 dias de sua publicação, ou seja, a partir de 11/11/2017, sendo certo que a mesma introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho o art. 791-A, que dispõe:

"Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, 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.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de

recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Registre-se, por sua vez, o disposto na Instrução Normativa nº 41/2018 C. TST, no sentido de que, no que concerne às alterações promovidas na CLT quanto aos honorários advocatícios, não há que se falar em aplicação imediata da lei aos processos em curso, subsistindo, para as ações propostas anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017, as diretrizes do art. 14, da Lei nº 5.584/70 e das Súmulas nºs 219 e 319, do C. TST.

Neste contexto, considerando que a ação foi proposta, em 26.10.2016, não há que se falar em aplicação do dispositivo legal supramencionado, razão pela qual não são devidos honorários advocatícios.

Some-se a isso o fato de que o posicionamento até então prevalecente foi reafirmado pelo Tribunal Pleno do TST que, em recente alteração da Súmula 219, para adequação ao NCPC, restringiu o pagamento de honorários advocatícios a hipóteses específicas, in verbis:

"HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família (art.14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970).(ex-OJ nº 305 da SBDI-I)

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III - São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

IV - Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90).

V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º).

VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil".

Tendo em vista que a parte autora não está assistida por sindicato da categoria profissional, conforme se infere da procuração anexada aos autos (Id f9bd775), tem-se que o caso em análise não configura nenhuma das hipóteses de pagamento de honorários advocatícios previstas na legislação em vigor à época da proposição da demanda, tampouco cabendo deferir indenização a

título de reparação por perdas e danos, por se tratar de mero mecanismo para o deferimento de honorários por via oblíqua.

Logo, correta a r. sentença.

**Nego provimento."**

**3 - ) Quanto ao "arbitramento da indenização por danos morais",** fica prejudicado o julgamento do recurso ordinário interposto pelo reclamante, em face do que decidido ao se examinar o recurso ordinário interposto pelas reclamadas.

### **CONCLUSÃO**

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelas reclamadas, dando-lhe provimento para (i) afastar a condenação à devolução dos valores descontados sob o título de "aviso prévio não trabalhado"; e (ii) afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante, mas a ele nego provimento.

Daí resulta a improcedência total do pedido.

## ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em sessão realizada no dia 21 de maio de 2019, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Roque Lucarelli Dattoli, com a presença do Ministério Público do Trabalho, na pessoa do ilustre Procurador José Cláudio Codeço Marques, e dos Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos, Relator, e Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich, em proferir a seguinte decisão: por unanimidade, **conhecer dos recursos**, por presentes os pressupostos de admissibilidade e, no mérito, por unanimidade, **negar provimento ao recurso da autora** e, por maioria, **dar parcial provimento ao recurso das rés**, para afastar a condenação de devolução dos valores descontados a título de aviso prévio não trabalhado e para afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, daí resulta a improcedência total do pedido, vencido o Desembargador Relator que reduzia o valor da indenização por danos morais para o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Redigirá o acórdão o Desembargador Roque Lucarelli Dattoli, primeiro voto divergente. Fizeram uso da palavra, pela autora, o Dr. Cláudio Costa e Castro e, pelas rés, o Dr. José Escalfone.

**ROQUE LUCARELLI DATTOLI**  
Redator Designado