



PROCESSO nº 0000740-57.2024.5.10.0019 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA

RELATOR: DESEMBARGADOR JOÃO LUÍS ROCHA SAMPAIO

RECORRENTE: MARIA PATRICIA DE OLIVEIRA

ADVOGADA: MÔNICA REBANE MARINS

RECORRENTE: BANCO DO BRASIL SA

ADVOGADO: JOÃO FLÁVIO IBIAPINA BATISTA

ADVOGADA: ANNA CAROLLINE NEVES RIBEIRO

ADVOGADO: RICARDO DE CASTRO COSTA

RECORRIDOS: OS PRÓPRIOS

ORIGEM: 14ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF

CLASSE ORIGINÁRIA: AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO (JUÍZA IDALIA ROSA DA SILVA)

EMENTA

1. TEMAS COMUNS AOS RECURSOS DE AMBAS AS PARTES. 1.1. ASSÉDIO MORAL. ETARISMO. DOENÇA OCUPACIONAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. QUANTUM REPARATÓRIO. MANTIDO. É cediço que incumbe à empresa zelar pela segurança dos trabalhadores que prestam serviços em seu favor, mediante o cumprimento das obrigações previstas nas normas de segurança e medicina do trabalho. O presente caso aborda a insidiosa natureza do assédio moral no ambiente de trabalho, que se manifestou por meio de discriminação baseada em idade (etarismo) e aparência, culminando no adoecimento da reclamante. A análise dos fatos, portanto, exige uma abordagem sensível, guiada pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ), o qual impõe o dever de valorar o depoimento da mulher trabalhadora sem os estereótipos que historicamente diminuem sua credibilidade. Pelo arcabouço probatório, ficou demonstrado que o reclamado, por meio de seu gerente-geral, submeteu a autora a

um ambiente de trabalho tóxico e discriminatório. A conduta ilícita do preposto, ao realizar críticas pessoais à idade e à aparência da reclamante, feriu-lhe a honra, a esfera íntima e a sua vida privada, expondo-a a situações humilhantes e vexatórias no local de labor, em uma nítida e inequívoca demonstração de preconceito etário e de gênero que extrapola a cobrança profissional habitual, o que lhe gerou, inclusive, transtornos psiquiátricos, ansiedade e depressão, conforme laudo médico pericial confeccionado por profissional de confiança do Juízo, de forma imparcial, específica, detalhada, minuciosa e com riqueza de detalhes. O réu deveria ter atuado preventivamente e efetivamente no sentido de eliminar ou neutralizar os perigos e as condições temerárias de trabalho da reclamante, adotando medidas de segurança e proteção à sua saúde no meio ambiente do trabalho (art. 157 da CLT e arts. 200, inc. VIII, e 225, da CF). Estando presentes os elementos configuradores da responsabilidade civil (conduta, dano e nexo causal), faz jus a obreira à reparação postulada em Juízo. No caso concreto, tendo em vista a capacidade econômica das partes, o bem jurídico atingido, a gravidade da lesão no plexo de valores não-patrimoniais da reclamante, o grau de culpa do reclamado, a capacidade laborativa prejudicada, o caráter pedagógico-punitivo da reparação e os precedentes deste Egrégio Colegiado, a fixação definida na sentença de primeiro grau a título de indenização por danos morais guarda relação de proporção e adequação com o prejuízo sofrido, não merecendo reforma o julgado para alterar o referido *quantum*. **2. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMANTE. 2.1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL ARBITRADO. SENTENÇA MANTIDA.** O art. 791-A inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017 prevê a fixação de honorários advocatícios de sucumbência entre 5% (cinco por cento) e 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. Quanto ao percentual fixado a cargo do reclamado, levando em conta a complexidade da demanda, o local da prestação dos serviços, o grau de zelo demonstrado pelos profissionais e o tempo exigido para a prática de seu serviço (CLT, art. 791-A, §2º), bem como o patamar usualmente adotado no âmbito deste Colegiado para casos semelhantes, reputo proporcional, razoável e adequada a fixação na origem dos honorários advocatícios no patamar de 10% (dez por cento) sobre o valor da condenação, razão pela qual não merece reforma a r. sentença para majorar o percentual. **Recurso ordinário do Reclamado conhecido e desprovido. Recurso ordinário adesivo da Reclamante conhecido e desprovido.**

RELATÓRIO

A Excelentíssima Juíza do Trabalho IDALIA ROSA DA SILVA, titular da MMª 14ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, proferiu sentença às fls. 1083/1098, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por **MARIA PATRICIA DE OLIVEIRA** em desfavor de **BANCO DO BRASIL SA**, por meio da qual julgou procedentes os pedidos formulados na petição inicial.

Inconformado, o reclamado interpôs recurso ordinário às fls. 1100/1106, pugnando pela reforma da r. sentença quanto à indenização por danos morais.

Inconformada, a reclamante interpôs recurso ordinário adesivo às fls. 1124/1131, pugnando pela reforma da r. sentença também quanto à indenização por danos morais e quanto à verba honorária.

Contrarrazões foram apresentadas pela reclamante às fls. 1112/1123.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 102 do Regimento Interno deste Regional.

É, em síntese, o relatório.

1. ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário interposto pelo reclamado e o recurso ordinário adesivo interposto pela reclamante revelam-se tempestivos, adequados e encontram-se subscritos por advogados habilitados nos autos.

Dispensada a reclamante do recolhimento das custas processuais e da efetuação do depósito recursal, em razão de ser beneficiária da gratuidade de justiça.

Custas processuais recolhidas pelo reclamado às fls. 1108/1109 e depósito recursal efetuado à fl. 1107.

Assim, presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário e do recurso ordinário adesivo interpostos, bem como das contrarrazões apresentadas.

2. MÉRITO

2.1. TEMAS COMUNS AOS RECURSOS DE AMBAS AS PARTES

2.1.1. ASSÉDIO MORAL. ETARISMO. DOENÇA OCUPACIONAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM REPARATÓRIO.

Quanto aos temas, assim decidiu o Juízo *a quo* (fls. 1085/1094):

“DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

ASSÉDIO MORAL - ETARISMO - DOENÇA OCUPACIONAL

DO JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Registre-se, ab initio, que assédio moral corresponde ao “conjunto de atos e procedimentos sutis, destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, atentando contra sua dignidade e degradando o clima de trabalho”.

Nas palavras do douto HEINZ LEYMAN, citado pelo ilustre jurista Cláudio Armando Couce de Menezes, o assédio moral é a “deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo...” (in Caderno Jurídico, Ano 3 V.3 nº1, Janeiro/Fevereiro - 2004, Escola Judicial do TRT da 10ª Região, pg. 35).

Ademais, oportuno salientar que, enquanto o dano material é aquele suscetível de avaliação pecuniária, ou seja, é aquele que atine a interesses de natureza patrimonial ou econômica da pessoa lesada, o dano moral é o que afeta o psiquismo, a moral e o âmago intelectual da vítima. Atinge, pois, interesses de foro íntimo da pessoa lesada.

Segundo leciona Limongi França:

“os direitos da personalidade correspondem a aspectos determinados da pessoa humana, de tal forma que é mister sejam inicialmente agrupados de acordo com os aspectos a que cada um concerne. Esses aspectos são fundamentalmente três: o físico, o intelectual e o moral. Portanto, ab initio, cumpre sejam diversificados: 1) o direito à integridade física; 2) o direito à integridade intelectual e 3) o direito à integridade moral” (Manual de Direito Civil, 1º vol., São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 1971, pg.321).

Como se vê, o dano moral atinge principalmente os direitos da personalidade, o direito à imagem, ao nome, à privacidade, ao próprio corpo.

No presente caso, a autora postulou o pagamento de indenização por dano moral, ao argumento de que teria sofrido assédio moral no ambiente de trabalho, por meio de cobranças excessivas de metas sob ameaças de descomissionamento. Afirmou, ainda, que tinha tempo para se aposentar e que, em reunião, o gerente geral avisou que quem tivesse idade para aposentar deveria fazê-lo, para dar lugar a pessoas novas. Acrescentou que ficou sem avaliação e que foi criticada pela sua aparência. Aduziu que sofreu adoecimento.

Em defesa, o réu negou as alegações. Afirmou, ainda, que o desempenho da autora como gerente de relacionamento era abaixo do esperado, mas que não foi descomissionada. Acrescentou que não houve nexo entre eventual adoecimento da reclamante com as atividades desempenhadas. Pugnou pela improcedência.

Pois bem, ao alegar ter sido vítima de assédio moral, de constrangimentos e de humilhações, caberia à reclamante o ônus de comprovar suas assertivas, nos moldes dos artigos 818, I, da CLT e 373, inciso I, do CPC.

Destaca-se que o caso em testilha será analisado à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído pela Portaria CNJ nº 27/2021, o qual dispõe que o julgamento imparcial pressupõe uma postura ativa de desconstrução e supressão de estereótipos quanto à credibilidade e ao peso dado às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, como partes e testemunhas, nos termos do disposto no item 29, da Recomendação Geral nº 33, do Comitê da CEDAW - Comitê Sobre a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres.

Nesse compasso, necessário consignar que o ordenamento jurídico está centrado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, por força do artigo 1º, III e IV, da CF, e que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e nos ditames da justiça social, nos termos do artigo 170, caput e VIII, da CF.

Ressalta-se que, entre os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, encontra-se o princípio da isonomia, que impõe a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (art. 5º, caput, CF), sendo vedadas, portanto, quaisquer discriminações nesse sentido.

Ocorre que o princípio da isonomia não pode ser aplicado de maneira literal e irrestrita, de forma a se conferir tratamento igual a todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, já que hodiernamente, nosso sistema jurídico agasalha a igualdade aristotélica, na medida em que confere tratamento igualitário para os iguais e tratamento desigual para os que se encontram em situação diferenciada.

Em audiência (Id b8471ae), a primeira testemunha da autora declarou:

“que o depoente trabalha para o banco reclamado desde dezembro de 2001 na função atual de escriturário; que o depoente trabalhou com a reclamante, na agência Empresa Norte localizada na quadra 214 da Asa Norte, no período de março de 2021 a março de 2023, quando ambos exerciam a função de gerente de relacionamento; que no referido período laborado com a reclamante, na agência da 214 norte, passaram 3 gerentes gerais cujos nomes eram SIDNEY, ANDRÉ e LUCAS (este de dezembro de 2022 a março de 2023); que o depoente mantinha relacionamento profissional com os referidos gerentes gerais mas sempre com muita cobrança de atingimento de metas; que cada gerente tinha um estilo diferente de cobrar as metas dos subordinados; que em uma oportunidade o depoente ouviu o gerente geral ANDRÉ, que estava ao telefone com a reclamante falar que esta já deveria estar aposentada; aqui na mesma agência da 214 norte, foi colocado um quadro branco com a seguinte frase: menino que não anda não vende picolé; que os gerentes da agência 214 norte realizavam reuniões individuais e coletivas com os subordinados sendo que sempre havia cobrança excessiva de metas; que em razão da baixa produtividade os funcionários eram convidados a se retirar da referida agência; que o Banco do Brasil mantém um documento online denominado conexão onde expõe a performance de todos os funcionários de cada agência expondo inclusive a produtividade de cada funcionário e a colocação deste funcionário de acordo com a sua performance; que quando funcionário não atingisse as metas definidas, além da cobrança excessiva, havia registro de nota baixa no sistema GDP (Gestão de Desempenho de Pessoas), sistema utilizado para avaliação dos funcionários, para fins de promoção ou descomissionamento.”

Extraí-se que a testemunha presenciou o gerente geral André falar com a reclamante que ela já deveria estar aposentada. Nota-se, ainda, que havia cobrança excessiva de metas e que era exposta a produtividade de todos os funcionários de cada agência.

Registra-se, por oportuno, que a exposição do “ranking” de produtividade dos empregados não gera, por si só, o direito à indenização por danos morais, porquanto não se pode concluir com base em tal elemento pela ocorrência de afronta à dignidade do empregado.

Nesse sentido, seguem julgados do TST:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. (...) A estipulação de metas, e, a comparação dos resultados entre os empregados, não representa, sob hipótese alguma ofensa moral, vez que em momento algum o reclamado expôs ou denegriu a imagem daqueles que não obtiveram resultado satisfatório” (fl. 1453). Sobre o tema, esta Corte tem entendido que a exposição do “ranking” de produtividade não gera, por si só, o direito à indenização por danos morais, porquanto não é possível concluir pela configuração de ofensa à dignidade do empregado apenas com base em referida ação. Precedentes. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação” (Ag-RR-1195-70.2013.5.15.0115, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 31/03/2023).

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - COBRANÇA DE METAS - EXPOSIÇÃO DO RANKING DE PRODUTIVIDADE EM AMBIENTE INTERNO DO BANCO. 1. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que eventual desconforto causado pela exposição do “ranking” de produtividade em ambiente interno da empresa não gera, por si só, o direito à indenização postulada, porquanto não se pode concluir com base em tal elemento pela ocorrência de afronta à dignidade do empregado. Precedentes. 2. No caso, consoante registrado no acórdão regional, a prova produzida nos autos não foi suficiente para demonstrar que a exposição do “ranking” dentro do banco tenha colocado o autor em situação de constrangimento ou vergonha perante seus colegas de trabalho, de forma a atrair a indenização vindicada.” (ARR-1-57.2014.5.03.0075, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 19/12/2022).

Por sua vez, a segunda testemunha da autora declarou (Id b8471ae):

“que a depoente trabalhou para o banco reclamado no período de março de 1994 a janeiro de 2024, tendo exercido a última função de assistente; que a depoente trabalhou com a reclamante na agência localizada na quadra 214 da Asa Norte, no período de novembro de 2017 a janeiro de 2024 sendo sendo que em tal período, houve um interregno que a reclamante trabalhou na agência de Planaltina, subordinada aos mesmos gestores da agência 214 norte; que o depoente não tem certeza quando a reclamante foi transferida para a agência de Planaltina sabendo apenas que ela retornou para a agência 214 norte em abril de 2023; que na agência 214 norte passaram vários gestores dentre eles o gerente geral Lucas Mendonça; que a depoente era assistente na carteira de clientes da reclamante, trabalhando diretamente com esta; que a reclamante saía das reuniões de trabalho visivelmente abalada e narrava para depoente algumas situações que tinha vivenciado nas reuniões, tais como: cobrança intensa de atingimento de metas, sugestão de que a reclamante abrisse uma reclamação contra a colega, comentários de que a reclamante não estava sabendo fazer negócio e que teria que ser mais competente, comentários vários de que a reclamante já estava no tempo de se aposentar em razão de sua idade, comentários de que a reclamante precisava melhorar sua forma de se vestir e usar maquiagem e melhorar sua aparência em geral; que em razão dos fatos vivenciado a reclamante precisou procurar auxílio psiquiátrico para iniciar o tratamento; que o banco reclamado expunha a performance dos funcionários em um ranking físico (quadro) e também em um relatório online (denominado Conexão); que o relatório Conexão servia para ranqueamento da performance dos funcionários e para inúmeras outras funcionalidades; que as vezes, depoente e reclamante conseguiram atingir as metas estipuladas pelo banco.”

Infer-se que a reclamante narrava com a depoente, à época dos fatos, acerca de comentários que ouvia em reuniões no sentido de que já estava no tempo de se aposentar em razão de sua idade e de que precisava melhorar sua aparência em geral.

Por seu turno, a primeira testemunha do réu declarou (Id b8471ae):

“que o depoente trabalha para o banco reclamado desde janeiro de 2016 na função atual de gerente de relacionamento; que o depoente trabalhou com a reclamante na agência da quadra 214 da asa norte a partir de meados de 2023, sendo que o depoente já se encontrava trabalhando na agência e a reclamante ali chegou a partir de meados de 2023, tendo ambos trabalhados junto até janeiro de 2024; que em meados de 2023 o gerente geral da referida agência era o senhor Lucas Mendonça; que à época, o depoente e a reclamante exerciam a função de gerente de relacionamento; que em razão da agência da 214 norte estar em último lugar na colocação entre as agências, a cobrança de metas estava sendo realizada de forma mais dura pelos gestores; que os gestores da agência realizavam reuniões chamadas reuniões de comitês com os funcionários onde se discutiam estratégias para melhorar o resultado das carteiras e da agência em geral e sendo que em tais reuniões não era exposta a performance individual de cada funcionário; que o depoente não presenciou nenhum gestor se referir de forma desrespeitosa ou pejorativa a reclamante; que o banco reclamado mantém um documento online denominado Conexão, onde expõe um ranking de performance dos gerentes das carteiras de clientes e das agências em geral sendo que tal documento é aberto e acessível a todos os funcionários; que documento conexão é utilizado pelo banco para a verificação dos resultados das carteiras de clientes das agências e do banco em geral; que nem depoente nem reclamante conseguiam atingir as metas estabelecidas pelo banco; que o depoente nunca presenciou nenhum gestor se referir a aparência ou idade da reclamante.”

Nota-se que havia cobrança mais intensa de metas pelos gestores em relação à agência onde a reclamante laborava, pelo fato de a agência não se encontrar em uma boa posição. Percebe-se, ainda, que o depoente não presenciou nenhum gestor se referir de forma desrespeitosa ou pejorativa à aparência ou à idade da reclamante.

Na mesma direção, o depoimento da segunda testemunha do réu (Id b8471ae):

“que a depoente trabalha para o banco reclamado desde 2009 na função atual de gerente de serviços; que a depoente trabalhou com a reclamante na agência localizada na quadra 214 da asa norte; que o depoente iniciou na agência 214 norte em outubro de 2022 sendo que a época a reclamante trabalhava em uma plataforma do banco localizada em Planaltina de Goiás que era vinculado à agência 214 norte sendo que possivelmente em abril de 2023 a reclamante passou a trabalhar diretamente na agência 214 norte; que o depoente não presenciou nenhum gestor se referir a aparência ou idade da reclamante; que nas reuniões os gestores se limitavam a expor metas a serem cumpridas e atingidas pelos funcionários sendo que para depoente a cobrança das metas era algo normal e não era pessoal enquanto alguns colegas se sentiram atingidos por essa cobrança de forma pessoal; que nas reuniões coletivas não havia exposição da performance individual de cada funcionário já que tal era discutido apenas nas reuniões individuais entre funcionário e gestor; porque a depoente soube que houve uma determinada reunião em que a reclamante teria saído abalada mas a depoente não participou de tal reunião, tendo a depoente ouvido tal fato de um colega de trabalho que não soube explicar para a depoente por que a reclamante teria saído abalada da reunião, sendo que de tal reunião a reclamante teria se retirado de forma antecipada sem aviso; que no dia seguinte o gestor realizou uma reunião com os membros do comitê de administração, estando presentes o gestor, a reclamante, a depoente o colega ALISSON, sendo que em tal ocasião o gestor falou para a reclamante que esta não poderia ter se retirado da reunião daquela forma; que a depoente nunca viu nenhum gestor se referir a aparência ou a idade da reclamante; que todos os gerentes de relacionamento sabem que precisam atingir as metas estabelecidas no documento conexão pelo menos 3 semestres seguidos sob pena de descomissionamento.”

Extraí-se que o depoente não presenciou nenhum gestor se referir à aparência ou à idade da reclamante e que, nas reuniões, os gestores se limitavam a expor metas a serem cumpridas e atingidas pelos funcionários.

Nesse contexto, verifica-se que não havia uma cobrança excessiva de metas direcionada exclusivamente à reclamante, mas aos funcionários em geral da agência.

Todavia, ficou satisfatoriamente comprovado que houve discriminação da reclamante em razão da idade ou da aparência.

Atente-se que a primeira testemunha presenciou, inclusive, o gerente geral André falar com a reclamante que ela já deveria estar aposentada, enquanto a segunda testemunha da autora ouvia, à época dos fatos, sobre os comentários dirigidos à aparência da autora.

Nesse ponto, a leniência com falas pejorativas e inadequadas desnatura o liame profissional que deve existir, sujeita a trabalhadora à exposição potencialmente humilhante, viola a autoestima e causa desgaste no ambiente de trabalho.

Cabia à empregadora adotar medidas em relação a tal gerente, o que não parece ter ocorrido. Ademais, a indicação de gerentes compete ao empregador, pois cuidam de efetiva representação patronal no ambiente de trabalho.

Assim, reputo ter restado configurada ofensa à honra e à imagem da trabalhadora reclamante, direitos da personalidade protegidos por norma constitucional (art. 5º, V e X).

Ademais, o laudo pericial assim concluiu acerca da doença da autora (ID 7741161 - fl. 104):

“SOBRE A DOENÇA

Transtorno de adaptação com misto de ansiedade e depressão (CID F43.23).

SOBRE O NEXO

Existe nexos causal - grupo I de Schilling.

SOBRE A CAPACIDADE LABORATIVA

Existiu incapacidade laborativa TOTAL, OMNIPROFISSIONAL E TEMPORÁRIA no período de 15/08/2023 a 15/11/2023.

Existe incapacidade laborativa TOTAL, MULTIPROFISSIONAL E TEMPORÁRIA a partir da data da perícia - 29/10/2024. Não é possível precisar o tempo necessário para estabilização, pois esta depende da cessação das consequências do problema enfrentado, que possivelmente só cessarão após solução da presente lide. Cessadas as consequências, os sintomas devem cessar em até seis meses”.

Instado a se manifestar, o Perito ratificou o teor do laudo pericial (ID 8328e55).

A despeito do parecer técnico apresentado pelo réu (Id 7c3e22b), as impugnações apresentadas não se revelaram suficientes para infirmar o laudo confeccionado por profissional capacitado.

Logo, não há necessidade de quaisquer esclarecimentos adicionais, considerando ainda que o réu já teve oportunidade de impugnar o laudo pericial e também de se manifestar sobre os esclarecimentos periciais.

Registra-se que qualquer redução da capacidade laboral invariavelmente afeta os valores subjetivos caros a todo ser humano. Assim, evidente a ocorrência do dano moral.

Diante dos fatos acima narrados, tenho o dever como Magistrada de adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído em 2021, pelo Conselho Nacional de Justiça, para abordar a questão estrutural de violência social sofrida pela mulher no ambiente de trabalho e julgar a presente demanda, na qual, lamentavelmente, a mulher trabalhador eram analisada por seu gestor a partir de sua idade e aparência física, uma triste realidade que ainda permeia a cultura da sociedade brasileira.

Com base nessas premissas, em atenção à dimensão objetiva dos direitos fundamentais e pela violência perpetrada à reclamante enquanto mulher, vítima de comentários inadequados do gerente geral acerca da sua idade, aparência e aposentadoria e considerando, ainda, do teor do laudo pericial e que a responsabilidade do empregador encontra pleno respaldo

legal nos artigos 223-G da CLT e 186, 927 e 932, inciso III, todos do novo Código Civil Pátrio e no art. 5º, X, da CF, defiro o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

A quantia mostra-se razoável, considerando as diversas diretrizes, quais sejam a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a ausência de ocorrência de retratação espontânea; a ausência de esforço efetivo para minimizar a ofensa; a inexistência de perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; o grau de publicidade da ofensa; e o grau de culpa, a extensão da lesão, a situação econômica das partes e o caráter pedagógico da pena.”

Recorrem ambas as partes.

O reclamado alega que inexistente “ilícito a ser imputado. Além disso, não há prova de dano, culpa ou nexo de causalidade para o pleito da Reclamante. Diante disso, requer o Reclamado que o pedido de indenização por danos morais seja julgado totalmente improcedente.”(fl. 1105)

Entende que “a fixação de valores em prol do Autor não pode se desvincular de elementos de razoabilidade para reparação do dano moral. Essa reparação não pode importar em acréscimo patrimonial, e sim, em ressarcimento patrimonial. Ora, NÃO se pode admitir que a alegação obreira de recomposição patrimonial, aliás, inexistente pelas razões adiante expedidas, enseje ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA pelo trabalhador. Nesse sentido, qualquer valor arbitrado que supere os rendimentos mensais percebidos pelo Autor é injusto e ilícito. Assim, a importância a título de danos morais pretendida importa em potencial violação aos artigos 944 c/c art. 950 do Código Civil.”(fl. 1106)

A reclamante, por sua vez, sustenta que “o valor fixado de R\$ 50.000,00 não atende ao caráter pedagógico, tampouco serve a efetivamente indenizar a reclamante pelas barbaridades que reiteradamente viveu, Excelências! Assim, levando em consideração os danos causados à obreira, bem como, a capacidade econômica do Reclamado, o caráter punitivo e educativo da condenação, merece ser reformada a sentença no sentido de majorar o valor fixado à título de indenização a título de danos morais, nos termos da exordial.”(fl. 1130)

Ao exame.

Sinala-se que, no âmbito da relação de trabalho, a tutela à saúde do empregado, garantida pelas normas de segurança e medicina do trabalho, é, com efeito, um dos aspectos da proteção maior albergada por norma constitucional quanto ao direito à integridade psicofísica do indivíduo e tem por objetivo resguardar a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito.

Conforme aflora dos arts. 200, inc. VIII, e 225 da Constituição Federal, é dever do empregador a proteção ao meio ambiente do trabalho, o qual é “constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa relacionadas à sua sadia qualidade de vida” (MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. Disponível em <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-dotrabalho>. Consultado em 12/09/2022)

Atente-se que a Convenção nº 155 da OIT, ratificada pela República Federativa do Brasil, estabelece normas e princípios a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Segundo seu art. 3º, alínea “e”, saúde “com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”. Segundo o art. 16, 1, dessa Norma, “deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores”.

Nessa toda, note-se o teor do art. 157 da CLT no sentido de que “cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”.

Além disso, o §1º do art. 19 da Lei nº 8.213/1991 estabelece que “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.”

Nessa linha, o empregador tem o dever jurídico de não se omitir em relação à saúde do empregado, adaptando o trabalho ao trabalhador, ajustando equipamentos, duração do trabalho, formas de organização, processos produtivos.

Aliás, incumbe à empresa zelar pela segurança dos trabalhadores que prestam serviços em seu favor, mediante o cumprimento das obrigações previstas nas normas de segurança e medicina do trabalho.

O presente caso aborda a insidiosa natureza do assédio moral no ambiente de trabalho, que se manifestou por meio de discriminação baseada em idade (etarismo) e aparência, culminando no adoecimento da reclamante. A análise dos fatos, portanto, exige uma abordagem sensível, guiada pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ), o qual nos impõe o dever de valorar o depoimento da mulher trabalhadora sem os estereótipos que historicamente diminuem sua credibilidade.

A controvérsia vertente se estabelece entre a alegação da autora de um ambiente de trabalho hostil, marcado por cobranças excessivas, comentários depreciativos sobre sua idade e aparência, e pela sugestão de que deveria se aposentar, e a negativa genérica do réu, que atribuiu a situação ao desempenho supostamente inferior da empregada.

O ônus da prova recai sobre a reclamante (art. 818, I, CLT).

Em depoimento pessoal, a primeira testemunha obreira, FABIO MENESES XAVIER, expôs “que trabalha para o banco reclamado desde dezembro de 2001 na função atual de escriturário; que o depoente **trabalhou com a reclamante**, na agência Empresa Norte localizada na quadra 214 da asa norte, no período de março de 2021 a março de 2023, quando **ambos exerciam a função de gerente de relacionamento**; que no referido período laborado com a reclamante, na agência da 214 norte, passaram 3 gerentes gerais cujos nomes eram SIDNEY, ANDRÉ e LUCAS (este de dezembro de 2022 a março de 2023); que o depoente mantinha relacionamento profissional com os referidos **gerentes gerais** mas sempre com **muita cobrança de atingimento de metas**; que **cada gerente tinha um estilo diferente de cobrar as metas dos subordinados**; que **em uma oportunidade o depoente ouviu o gerente geral ANDRÉ, que estava ao telefone com a reclamante falar que esta já deveria estar aposentada**; aqui na mesma agência da 214 norte, foi colocado um quadro branco com a seguinte frase: menino que não anda não vende picolé; que os gerentes da agência 214 norte realizavam reuniões individuais e coletivas com os subordinados sendo que **sempre havia cobrança excessiva de metas**; que em razão da baixa produtividade os funcionários eram convidados a se retirar da referida agência; que o Banco do Brasil mantém um documento online denominado conexão onde expõe a performance de todos os funcionários de cada agência expondo inclusive a produtividade de cada funcionário e a colocação deste funcionário de acordo com a sua performance; que **quando funcionário não atingisse as metas definidas, além da cobrança excessiva, havia registro de nota baixa no sistema GDP (Gestão de Desempenho de Pessoas), sistema utilizado para avaliação dos funcionários, para fins de promoção ou descomissionamento.**”(fls. 956/957)(destaquei)

A segunda testemunha obreira, JOCELIA FREIRE MUNIZ, declarou que “trabalhou para o banco reclamado no período de março de 1994 a janeiro de 2024, tendo exercido a última função de assistente; que a depoente **trabalhou com a reclamante** na agência localizada na quadra 214 da Asa Norte, no período de novembro de 2017 a janeiro de 2024 sendo sendo que em tal período, houve um interregno que a reclamante trabalhou na agência de Planaltina, subordinada aos mesmos gestores da agência 214 norte; que o depoente não tem certeza quando a reclamante foi transferida para a agência de Planaltina sabendo apenas que ela retornou para a agência 214 norte em abril de 2023; que na agência 214 norte passaram vários gestores dentre eles o gerente geral

Lucas Mendonça; que a depoente era assistente na carteira de clientes da reclamante, trabalhando diretamente com esta; que **a reclamante saía das reuniões de trabalho visivelmente abalada e narrava para depoente algumas situações que tinha vivenciado nas reuniões, tais como: cobrança intensa de atingimento de metas, sugestão de que a reclamante abrisse uma reclamação contra a colega, comentários de que a reclamante não estava sabendo fazer negócio e que teria que ser mais competente, comentários vários de que a reclamante já estava no tempo de se aposentar em razão de sua idade, comentários de que a reclamante precisava melhorar sua forma de se vestir e usar maquiagem e melhorar sua aparência em geral**; que em razão dos fatos vivenciado **a reclamante precisou procurar auxílio psiquiátrico** para iniciar o tratamento; que o banco reclamado expunha a performance dos funcionários em um ranking físico (quadro) e também em um relatório online (denominado Conexão); que o relatório Conexão servia para ranqueamento da performance dos funcionários e para inúmeras outras funcionalidades; que as vezes, depoente e reclamante conseguiram atingir as metas estipuladas pelo banco.” (fl. 957)(destaquei)

Outrossim, a primeira testemunha patronal, ALISSON TRAJANO CAMILO, explicou que “trabalha para o banco reclamado desde janeiro de 2016 na função atual de gerente de relacionamento; que o depoente **trabalhou com a reclamante** na agência da quadra 214 da Asa Norte a partir de meados de 2023, sendo que o depoente já se encontrava trabalhando na agência e a reclamante ali chegou a partir de meados de 2023, tendo ambos trabalhados junto até janeiro de 2024; que em meados de 2023 o gerente geral da referida agência era o senhor Lucas Mendonça; que à época, o depoente e a reclamante **exerciam a função de gerente de relacionamento**; que em razão da agência da 214 norte estar em último lugar na colocação entre as agências, a cobrança de metas estava sendo realizada de forma mais dura pelos gestores; que os gestores da agência realizavam reuniões chamadas reuniões de comitês com os funcionários onde se discutia estratégias para melhorar o resultado das carteiras e da agência em geral e sendo que em tais reuniões não eram exposta a performance individual de cada funcionário; que o depoente **não presenciou nenhum gestor se referir de forma desrespeitosa ou pejorativa a reclamante**; que o banco reclamado mantém um documento online denominado Conexão, onde expõe um ranking de performance dos gerentes das carteiras de clientes e das agências em geral sendo que tal documento é aberto e acessível a todos os funcionários; que documento conexão é utilizado pelo banco para a verificação dos resultados das carteiras de clientes das agências e do banco em geral; que nem depoente nem reclamante conseguiam atingir as metas estabelecidas pelo banco; que o depoente **nunca presenciou nenhum gestor se referir a aparência ou idade da reclamante.**” (fl. 958) (destaquei)

Por fim, a segunda testemunha patronal, JULIENE GOMES DOS PASSOS, esclareceu que “trabalha para o banco reclamado desde 2009 na função atual de gerente de serviços; que a depoente **trabalhou com a reclamante** na agência localizada na quadra 214 da Asa Norte; que o depoente iniciou na agência 214 norte em outubro de 2022 sendo que a época a reclamante trabalhava em uma plataforma do banco localizada em Planaltina de Goiás que era vinculado à agência 214 norte sendo que possivelmente em abril de 2023 a reclamante passou a trabalhar diretamente na agência 214 norte; que o depoente **não presenciou nenhum gestor se referir a aparência ou idade da reclamante**; que nas reuniões os gestores se limitavam a expor metas a serem cumpridas e atingidas pelos funcionários sendo que para depoente **a cobrança das metas era algo normal e não era pessoal enquanto alguns colegas se sentiram atingidos por essa cobrança de forma pessoal**; que nas reuniões coletivas não havia exposição da performance individual de cada funcionário já que tal era discutido apenas nas reuniões individuais entre funcionário e gestor; porque a depoente **soube que houve uma determinada reunião em que a reclamante teria saído abalada mas a depoente não participou de tal reunião, tendo a depoente ouvido tal fato de um colega de trabalho que não soube explicar para a depoente por que que a reclamante teria saído abalada da reunião, sendo que de tal reunião a reclamante teria se retirado de forma antecipada sem aviso**; que no dia seguinte o gestor realizou uma reunião com os membros do comitê de administração, estando presentes o gestor, a reclamante, a depoente o colega ALISSON, sendo que em tal ocasião o gestor falou para a reclamante que esta não poderia ter se retirado da reunião daquela forma; que a depoente **nunca viu nenhum gestor se referir a aparência ou a idade da reclamante**; que todos os gerentes de relacionamento sabem que precisam atingir as metas estabelecidas no documento conexão pelo menos 3 semestres seguidos sob pena de descomissionamento.” (fls. 958/959)(destaquei)

Como se vê da prova oral, havia uma forte pressão por resultados na agência. Contudo, a jurisprudência consolidada, notadamente do Colendo TST, entende que a mera cobrança por metas e a exposição interna de classificações de desempenho, por si sós, não configuram assédio moral, a

menos que acompanhadas de humilhações ou constrangimentos.

Não obstante, a primeira testemunha da autora relatou ter presenciado diretamente um gerente-geral dizer ao telefone que a reclamante “já deveria estar aposentada”. A segunda testemunha obreira, que trabalhava em proximidade com a autora, corroborou a narrativa ao descrever que a reclamante saía de reuniões “visivelmente abalada”, apontando ter sido ela alvo de comentários sobre a necessidade de “melhorar sua forma de se vestir e usar maquiagem” e de que já estava “no tempo de se aposentar”.

Ora, esses depoimentos são específicos, consistentes e se sobrepõem à negativa genérica das testemunhas do réu, que afirmaram “não ter presenciado” tais fatos. A ausência de testemunho não invalida a prova positiva e direta da ocorrência dos atos. Os comentários descritos, ao mirarem a idade e a aparência da trabalhadora, extrapolam a cobrança profissional e invadem sua esfera pessoal e íntima, violando sua dignidade e autoestima, em uma clara manifestação de etarismo e sexismo.

Lado outro, diga-se que a doença profissional ou a doença do trabalho relacionam-se à atividade laboral exercida, sendo aquela provocada pelo trabalho em si, ou seja, pelas características da atividade que o trabalhador exerce, e esta, causada pela exposição do prestador de serviços a algum agente presente no seu local de trabalho, mas que não necessariamente faz parte de suas tarefas profissionais.

Seu aparecimento/desenvolvimento resulta em incapacidade parcial ou total, provisória ou permanente, para o trabalho e, de acordo com o disposto no art. 20 da Lei nº 8.213/1991, são consideradas acidente do trabalho.

A matéria em debate desafia prova técnica, considerando-se que o magistrado do trabalho não detém os conhecimentos específicos necessários para avaliar o dano sofrido, sua extensão, sua conexão com as atividades laborais, seu caráter de definitividade em confronto com certa possibilidade de recuperação.

In casu, a degradação do ambiente de trabalho não se limitou a um dano abstrato, se materializando também em um prejuízo concreto à saúde da reclamante, tendo sido produzida prova pericial nos autos. O laudo médico pericial foi colacionado às fls. 1022/1052 e confeccionado por profissional de confiança do Juízo, de forma imparcial, específica, detalhada, minuciosa e com riqueza de detalhes.

Inicialmente, o Perito atestou um “quadro compatível com o **diagnóstico de TRANSTORNO DE ADAPTAÇÃO COM MISTO DE ANSIEDADE E DEPRESSÃO** (CID F43.23).[...] O prontuário médico e os demais documentos apresentados pela periciada registram adequadamente as queixas relacionadas ao seu ambiente de trabalho, com destaque para os atendimentos dos dias 15/08/2023, 29/08/2023, 03/10/2023 e 16/11/2023.[...] **Assituações laborais vivenciadas na Reclamada se configuram mecanismo suficiente para desencadear o transtorno apresentado.** Nesse sentido, destaca-se também que **a periciada estava exposta a fator de risco psicossocial**, conforme registrado nos atestados de saúde ocupacional apresentados (ids. 8922126, 8922126 e 6e0f8c0). **O desenvolvimento dos sintomas iniciou-se após situações estressoras no trabalho, especialmente as relações interpessoais com o gerentegeral.**”(fls. 1037 e 1043)(destaquei)

Sinalizou o Expert pela “**EXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL**, com enquadramento no Grupo I de Schilling, uma vez que, no caso concreto, **o trabalho foi causa necessária para o desencadeamento do transtorno psiquiátrico.**[...] A autora apresentou **incapacidade laborativa** O MNIPROFISSIONAL E TEMPORÁRIA no período de 15/08/2023 a 15/11/2023.[...] Existe **incapacidade laborativa TOTAL, MULTIPROFISSIONAL E TEMPORÁRIA** a partir da data da perícia - 29/10/2024.”(fls. 1044/1045) (destaquei)

Concluiu o Perito que “não é possível precisar o tempo necessário para estabilização, pois esta depende da cessação das consequências do problema enfrentado, que possivelmente só cessarão após solução da presente lide. Cessadas as consequências, os sintomas devem cessar em até seis meses.”(fl. 1046)

Da análise conjunta dos arts. 195 da CLT e 479 e 371 do CPC/2015, extrai-se que, embora o Juízo não esteja adstrito ao laudo pericial, para o seu afastamento deverá ele se utilizar de prova cabal que, por si só, seja suficiente para descaracterizar a conclusão a que chegou a perícia.

Em tal cenário, em profunda valoração probatória, entendo correta a prevalência do laudo produzido pelo profissional indicado pelo Juízo, que retratou, de forma mais detalhada, as condições de saúde e de trabalho da reclamante, constatando o adoecimento ocupacional da autora, ante o nexo de causalidade entre o labor exercido no Banco e o desencadeamento do seu quadro psíquico. As impugnações do réu não foram capazes de infirmar a solidez técnica do laudo, que é, portanto, acolhido integralmente também por este Juízo.

Portanto, pelo arcabouço probatório, ficou demonstrado que o reclamado, por meio de seu gerente-geral, submeteu a autora a um ambiente de trabalho tóxico e discriminatório. A conduta ilícita do preposto, ao realizar críticas pessoais à idade e à aparência da reclamante, feriu-lhe a honra, a esfera íntima e a sua vida privada, expondo-a a situações humilhantes e vexatórias no local de labor, em uma nítida e inequívoca demonstração de preconceito etário e de gênero que extrapola a cobrança profissional habitual, o que lhe gerou, inclusive, transtornos psiquiátricos, ansiedade e depressão.

O réu deveria ter atuado preventivamente e efetivamente no sentido de eliminar ou neutralizar os perigos e as condições temerárias de trabalho da reclamante, adotando medidas de segurança e proteção à sua saúde no meio ambiente do trabalho (art. 157 da CLT e arts. 200, inc. VIII, e 225, da CF). O Banco não adotou as medidas necessárias e suficientes à preservação da saúde da trabalhadora. Estando presentes os elementos configuradores da responsabilidade civil (conduta, dano e nexo causal), faz jus a obreira à reparação postulada em Juízo.

No caso concreto, tendo em vista a capacidade econômica das partes, o bem jurídico atingido, a gravidade da lesão no plexo de valores não-patrimoniais da reclamante, o grau de culpa do reclamado, a capacidade laborativa prejudicada, o caráter pedagógico-punitivo da reparação e os precedentes deste Egrégio Colegiado, tenho que a fixação em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) definida na sentença de primeiro grau a título de indenização por danos morais guarda relação de proporção e adequação com o prejuízo sofrido, não merecendo reforma o julgado para alterar o referido *quantum*.

Nego provimento aos recursos.

2.2. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMANTE

2.2.1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL ARBITRADO.

O Juízo *a quo* arbitrou honorários advocatícios sucumbenciais da seguinte forma (fl. 1095):

“DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Apesar de ter mantido o jus postulandi das partes, a Lei nº 13.467/17 introduziu o art. 791-A à CLT, que impõe a condenação de honorários de sucumbência ao vencido.

Assim, deferem-se honorários sucumbenciais de 10%, calculados sobre o valor da liquidação dos pleitos, a serem pagos pelo réu em benefício da patrona da reclamante, percentual esse que considera as diretrizes do art. 791-A, § 2º, da CLT.”

Contra essa decisão recorre a reclamante, requerendo “a majoração do percentual fixado para 15%.” (fl. 1130).

Sem razão.

Ajuizada a demanda após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, aplicável aos autos em razão do princípio *tempus regit actum*, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais na forma do disposto no art. 791-A da CLT.

O art. 791-A inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017 prevê a fixação de honorários advocatícios de sucumbência entre 5% (cinco por cento) e 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.

Quanto ao percentual fixado a cargo do reclamado, levando em conta a complexidade da demanda, o local da prestação dos serviços, o grau de zelo demonstrado pelos profissionais e o tempo exigido para a prática de seu serviço (CLT, art. 791-A, §2º), bem como o patamar usualmente adotado no âmbito deste Colegiado para casos semelhantes, reputo proporcional, razoável e adequada a fixação na origem dos honorários advocatícios no patamar de 10% (dez por cento) sobre o valor da condenação, razão pela qual não merece reforma a r. sentença para majorar o percentual.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamado e, no mérito, nego-lhe provimento; e conheço do recurso ordinário adesivo interposto pela reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário interposto pelo reclamado e, no mérito, negar-lhe provimento; e conhecer do recurso ordinário adesivo interposto pela reclamante e, no mérito, negar-lhe provimento.

Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 12 de novembro de 2025. (data do julgamento)

JOÃO LUÍS ROCHA SAMPAIO
Desembargador Relator