

A C Ó R D ã O

7ª Turma

VMF/cg

RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - ÓCIO FORÇADO. A instância ordinária considerou que as provas produzidas nos autos revelaram-se suficientes à demonstração da inação compulsória imposta à empregada, de sorte que a análise das alegações recursais, no aspecto, com o propósito de afastar a indenização por danos morais, dependeria do reexame do arcabouço fático-probatório, o que se afigura vedado a esta instância extraordinária, por força da Súmula n° 126 do TST.

Recurso de revista não conhecido.

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ÓCIO FORÇADO - QUANTUM INDENIZATÓRIO - MANUTENÇÃO DO VALOR.

A indenização por danos morais deve ser fixada em compatibilidade com a violência sofrida pelo empregado, as condições pessoais e econômicas dos envolvidos e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais da pessoa humana, da honra e da integridade psicológica e íntima, devendo ser observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Na hipótese, tendo em vista as peculiaridades do caso em concreto - conduta praticada, sua gravidade, o tempo de duração, bem como o duplo objetivo da indenização de compensar a empregada pela violação do seu patrimônio moral e desestimular o empregador da prática reputada abusiva -, deve ser mantido o *quantum* indenizatório fixado, notadamente por se tratar de empregada que prestou serviços por longo período, 18 anos, e foi colocada em ócio forçado, reconhecidamente com intuito punitivo.

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-261-22.2012.5.05.0020**, em que é Recorrente **SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DA BAHIA - SEBRAE** e Recorrida **DANIELA CALMON DANTAS FONTES TORRES**.

"O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, às fls. 417/419, denegou seguimento ao recurso de revista interposto pelo reclamado, com fundamento nas Súmulas n° 126, 296 e 337 do TST.

Irresignada, interpõe a parte agravo de instrumento (fls. 422/430), sustentando, em suma, que o apelo merecia regular processamento.

A reclamante apresentou tão somente contrarrazões ao recurso de revista, às fls. 442/446.

Desnecessária a manifestação do Ministério Público do Trabalho, a teor do art. 83 do RITST.

É o relatório."

V O T O

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 - CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, uma vez que preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

2 - MÉRITO

2.1. NULIDADE DO DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO

"O agravante alega que a decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, que denegou seguimento

PROCESSO Nº TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

ao recurso de revista, apresenta fundamentação deficiente, violando, desta forma, o artigo 93, IX, da Constituição Federal.

Não prospera a insatisfação.

O juízo de admissibilidade dúplice do recurso de revista é procedimento previsto em lei, que exige que a Corte Regional analise previamente os pressupostos de admissibilidade recursal, tanto extrínsecos quanto intrínsecos, nestes estando contida a aferição, em caso de processo em fase de execução, de violação direta e literal de dispositivo constitucional, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 896 da CLT, procedimento este devidamente observado no despacho agravado.

Ademais, a decisão proferida pelo Juízo *a quo* não tem o condão de vincular o Juízo *ad quem*, assegurando-se à parte, em caso de denegação do seguimento do recurso, a faculdade de ver reexaminada a admissibilidade por meio do competente agravo de instrumento, via utilizada pelo reclamado.

Assim, a arguição de nulidade da decisão agravada, por ausência de fundamentação, não tem razão de ser, por se tratar de decisão de cognição incompleta, cujo exame da matéria é devolvido integralmente a esta Corte por força da interposição do agravo de instrumento.

Nego provimento."

2.2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ÓCIO FORÇADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO.

"Quanto ao tema em destaque, eis o pronunciamento da Corte Regional:

Em relação á indenização por danos morais deferida ao Acionante, impende ressaltar que trata-se de um direito constitucionalmente garantido, nos termos do inciso X do art. 5º da CF. Contudo, para que alguém seja condenado judicialmente a indenizar outrem por dano moral é necessário que a ação ou omissão, que se constitui na causa de pedir, seja tipificada como ato ilícito, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, salvo a

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

exceção prevista no parágrafo único deste último dispositivo, que trata da responsabilidade objetiva.

Além do ato ilícito praticado pelo agente, são ainda necessários os seguintes requisitos que devem ser robustamente provados nos autos: violação de direito, dano efetivo e nexos causais. Ademais, deve também ser demonstrado que o ilícito provocou na pessoa afetada sentimentos negativos como dor, angústia, depressão, forte constrangimento, desequilíbrio emocional ou psíquico.

Não se tem dúvida de que o assédio moral é uma atitude condenável e socialmente inaceitável e que, quando provado, merece reparação judicial, já que se caracteriza pela degradação deliberada e continuada das condições de trabalho, de modo a prevalecer atitudes negativas, cuja experiência acarreta prejuízos emocionais para o trabalhador.

In casu, coadunado com o entendimento do Julgador singular, no sentido de que:

"Sustentou a autora que, embora conste no seu TRCT sua despedida sem justa causa, na verdade, devido a pressões sistemáticas e intermitentes do seu superior hierárquico, foi compelida a aderir ao Plano de Demissão Incentivada (PDI). Que, ao longo dos 17 anos de vínculo, sempre desenvolveu as suas atribuições de forma eficiente e produtiva. Que, após usufruir um período de férias de 01.04.2011 a 30.04.2011, quando do seu retorno, em 02.05.2011, foi surpreendida por um comunicado feito pelo seu coordenador regional, o Sr. Richard Michel Alves, que não mais exerceria as suas funções originárias visto que, durante as referidas férias, tinha elaborado ofício à diretoria executiva solicitando o desligamento da mesma. Que, com isso, passou a ser lotada no setor de recursos humanos - RH. Asseverou que questionou tal alteração aos coordenadores do novo setor, os senhores Bastos e Andreina, informando os mesmos que o Sr. Richard não mais a queria no antigo setor. Que, no novo setor, não tinha mesa, computador e, muito menos, função a ser exercida, sendo-lhe imposta uma ociosidade compulsória. Que, além disso, o Sr. Richard propagou uma série de inverdades, a exemplo de que a causa da referida mudança teria sido a impontualidade de horário e faltas sucessivas ao trabalho, o que nunca ocorreu. Que o Sr. Luiz Henrique, alter ego do Sr. Richard, lhe disse que não teria outra opção senão aderir ao PDI. Defendeu-se o demandado ao argumento de que a autora aderiu ao PDI

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

livremente. Que, em ata de reunião de diretoria de 29.03.2011, foi informado sobre uma dificuldade de relacionamento entre a reclamante e integrantes da Unidade Regional de Salvador, razão pela qual foi encaminhada para a Unidade de Pessoas para que pudesse ocupar outro espaço organizacional. Que a autora vinha acumulando uma série de ausência ao trabalho. Que, quando do retomo da reclamante do seu período de férias, o Sr Richard, de modo cortês e educado, comunicou-a que a mesma ficaria à disposição do setor de RH para nova área de trabalho, o que ocorreu em 02.05.2011 (...) No caso, houve claras violações à imagem, bem como à honra, objetiva e subjetiva, da autora. O empregador, como se sabe, possui alguns poderes inerentes ao contrato de trabalho, dentre os quais o Disciplinar O exercício destes poderes, contudo, não podem ultrapassar o limite do razoável e da boa-fé, sob pena de cometimento de abuso de direito, ato inegavelmente ilícito (art. 187 do Código Civil) No caso, o demandado agiu em total descompasso com a razoabilidade e com a boa-fé, acabando por ultrapassar os limites aceitáveis e toleráveis dos seus poderes diretivos e disciplinares. Já na sua defesa, a demandada foi bastante clara ao confirmar que a mudança de setor da demandante ocorreu por supostos motivos disciplinares, ao argumento de que a autora tinha dificuldade de relacionamento com os integrantes da Unidade Regional de Salvador Primeiro, nada ficou demonstrado acerca do referido motivo. Segundo, ainda que viesses a ser demonstrado, o rebaixamento de função, ou mesmo a submissão do trabalhador à inatividade, como ocorreu com a autora, não podem e não devem ser aceitos como meios legais de se punir um empregado. Outras punições existem e podem ser utilizadas quando necessárias e cabíveis, a exemplo da advertência, da suspensão ou mesmo da dispensa por justa causa. O rebaixamento, por sua vez, esbarra no princípio da dignidade da pessoa humana, por tratar-se de situação vexatória, humilhante, não se podendo justificar sua eventual utilização seja em razão de qualquer falta, a mais grave que seja. A autora, pelo que se observa dos autos, era considerada uma boa funcionária (relatos do próprio coordenador), já trabalhava a anos no setor de atendimento, sendo sumariamente afastada deste setor e rebaixada de função ao argumento de que teria muitas faltas ao trabalho. Como já dito, não há falta que justifique o rebaixamento de função ou mesmo a inatividade, como 1 Farias, Cristiano Chaves de e Rosenvald, Nelson. Direito Civil, Teoria Geral. Rio de Janeiro. 4ª edição. Editora Lúmen Júris, 2006, p. 141. no caso da autora. Conforme depoimento da testemunha do demandado, que participou diretamente de todo esse processo de alteração

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

contratual, embora não tenha sido o seu responsável, a autora foi colocada em setor que já tinha sua operacionalidade fixada, chegando a autora a ficar, segundo ele, 50% do tempo sem ter nada o que fazer Eis as suas palavras: "que a reclamante saiu do setor de atendimento e ficou, antes do seu desligamento, por 02/03 dias no setor de RH; que a reclamante ficou dando suporte nas atividades do RH, com mesa, cadeira e computador disponível; que o coordenador da regional Salvador, o Sr Richard, ele encaminhou um processo para a reunião da diretoria solicitando colocar a reclamante à disposição de outra unidade; que é normal um funcionário que muda de setor ficar à disposição do RH por um determinado período quando ele é colocado à disposição; **que o Sr. Richard lhe falou que, apesar da reclamante ser uma boa funcionária, uma boa atendente, ela apresentava muitos atestados, seja por ela, seja em razão de problemas de saúde na sua família; que, com isso, o Sr. Richard não queria dar esse mau exemplo ao restante da equipe, mesmo porque ele era questionado pela equipe, à razão das ausências da reclamante, que acabava sobrecarregando a referida equipe;** que nesse período estava em curso no demandado um programa de demissão voluntária, do qual a reclamante tomou conhecimento e resolveu optar em aderir ao mesmo; que a reclamante aderiu a esse programa por vontade própria, não sendo incentivada a tanto; **que nos 03 dias em que ficou no RH, eram passadas algumas atividades à reclamante, embora ficasse alguns momentos sem atividade. Já que no setor Já havia uma operacionalidade; que aproximadamente 50% do tempo a reclamante ficava sem atividade, porque o setor Já estava em operacionalidade;** que é usual a transferência de funcionários entre os setores; que não sabe informar as pessoas da equipe de atendimento que se queixavam da reclamante; que naquele ano específico, dos funcionários que aderiram ao PDV, apenas a autora havia sido transferida de setor". Como se observa retirada da reclamante do setor que laborava a anos serviu como forma de punição por parte do demandado em relação a faltas sequer comprovadas nos autos. Não há comprovação de qualquer falta cometida pela autora. Portanto, resta patente o abuso de direito cometido pelo demandado, acabando por expor a autora a situação de enorme constrangimento no ambiente de trabalho que freqüentava a quase vinte anos. Não se deve exigir da vítima a comprovação da dor, da tristeza, da humilhação, ante o caráter extremamente subjetivo de tais sentimentos (...) Quanto ao valor do dano moral, cabe ao juiz sopesar critérios como a condição econômica do reclamante, da empresa reclamada, o tempo de trabalho, a gravidade da lesão e o caráter pedagógico para, a

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

partir de tais parâmetros, arbitrar o quantum indenizatório. Levando-se em conta referidos parâmetros, arbitro uma indenização por dano moral no valor de **R\$ 52.000,00 (cinquenta e dois mil reais)**, equivalente a, aproximadamente, dez salários contratuais da autora" (grifo original, fls.275/277)".

Assim, restou reconhecido que a Autora foi vítima de assédio moral, notadamente porque, de forma punitiva, foi transferida de Setor, após o retorno de suas férias, sem que a Empresa lhe repassasse trabalho, lhe deixando numa condição de ociosidade e de humilhação perante seus colegas que assistiam aquela situação . É necessário destacar que na hipótese dos autos não se trata, pura e simplesmente, da utilização do jus variandi do empregador, mas sim de uma forma coercitiva de penalizar a Obreira por ter faltado inúmeras vezes ao trabalho, embora de maneira justificada, conforme os atestados médicos juntados ao caderno processual.

O próprio preposto, ao ser interrogado, confirma, de certa forma, a tese da inicial, ao afirmar que:

"a reclamante ficou à disposição do RH por 02 dias, por determinação da diretoria, à pedido do coordenador Richard; que não tem conhecimento da razão de tal pedido; que nesses 02 dias a reclamante ficou dando suporte à equipe de RH; que não tem conhecimento se a reclamante já passou por algum desentendimento com colega ou cliente, sabe informar que havia um mal estar em razão das ausências da autora por motivo de saúde; que na sala de RH a reclamante tinha suporte de mesa, cadeira e computador; que não tem conhecimento se o Sr. Richard chegou a ameaçar a reclamante em mudança de setor; que no RH a reclamante não tinha atividades específicas"(grifei, fls.270/271).

Ademais, não se pode perder de vista que a Acionante laborou para o Réu 18 anos, o que demonstra que ela deveria ser uma empregada de qualidade técnica e cumpridora de suas tarefas. O fato de a Vindicante ter dito no seu interrogatório que tinha bom relacionamento profissional com seu chefe (Sr. Richard) e que este senhor não esteve com a Trabalhadora após seu retorno das férias e quando estava lotada no Serviço de Recursos Humanos, não retira a responsabilidade do Acionado, que afastou a Demandante de suas funções originárias, de forma arbitrária, a pedido do Sr. Richard, sem qualquer explicação justificável, uma vez que a prova

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

testemunhal confirma que a Reclamante não tinha problemas com seus colegas e tampouco com os clientes do Vindicado .

A testemunha do rol obreiro ratifica a situação vexatória pela qual passou a Trabalhadora:

"que o depoente foi ao RH para se comunicar com a reclamante e, chagando lá, encontrou com a mesma, que lhe disse que não estava fazendo nada naquele setor, bem abatida; que não havia mesa, computador e cadeira neste RH para a reclamante; que a reclamante permaneceu no RH por alguns dias; que ouviu da Sra. Iusseia Patriarca que a reclamante estava servindo de deboche, ouvindo isso de outras pessoas; que a reclamante era uma boa funcionária, não faltando ao serviço com muita frequência; que esse tipo de situação (de mudança de setor) já tinha acontecido anteriormente como também continua acontecendo; que em todas as vezes que foi ao setor pessoal não viu a reclamante fazer qualquer tipo de atividade (destaquei, fl. 271).

O tesigo arrolado pelo Demandado, também, prestou informações que corroboram com a argumentação da Requerente. Embora, o Julgador singular já tenha transcrito trechos de tal depoimento, vale lembrar o que foi dito em relação comportamento da Postulante e sua atuação no Setor de RH:

"que o Sr. Richard lhe falou que, apesar da reclamante ser uma boa funcionária, uma boa atendente, ela apresentava muitos atestados, seja por ela, seja em razão de problemas de saúde na sua família; que, com isso, o Sr. Richard não queria dar esse mau exemplo ao restante da equipe, mesmo porque ele era questionado pela equipe, à razão das ausências da reclamante, que acabava sobrecarregando a referida equipe; que nesse período estava em curso no demandado um programa de demissão voluntária, do qual a reclamante tomou conhecimento e resolveu optar em aderir ao mesmo; que a reclamante aderiu a esse programa por vontade própria, não sendo incentivada a tanto; que nos 03 dias em que ficou no RH, eram passadas algumas atividades à reclamante, embora ficasse alguns momentos sem atividade, já que no setor já havia uma operacionalidade; que aproximadamente 50% do tempo a reclamante ficava sem atividade, porque o setor já estava em operacionalidade" (grifei, fl.272).

Ressalte-se, a propósito, que o princípio da imediação conduz a que se busque prestigiar, ao máximo, a valoração da prova oral feita pelo Juiz de primeiro grau, responsável por sua colheita. Por estar em contato direto

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

com as partes e com as testemunhas, é ele quem se acha em melhor posição para delas extrair a verdade real, examinando-lhes o comportamento, a boa-fé, a firmeza, o titubeio e as tantas outras emoções e sentimentos subjacentes aos depoimentos.

No que toca a pretensão de alterar o valor da indenização arbitrada pelo Juízo de 1º grau em R\$ 52.000,00, também objeto do Recurso do Acionado, é bom que se diga que é sempre um desafio a fixação de uma quantia equânime que repare o sofrimento da vítima. O Magistrado deve agir com prudência e razoabilidade, a fim de não transformar a reparação pecuniária em punição nem tampouco mostrar complacência com o ofensor.

Devem sempre ser consideradas a gravidade da ofensa, o limite de responsabilidade do empregador, a condição sociocultural e econômica dos envolvidos e ainda a natureza educativa e compensatória da reparação, de modo que a quantia fixada desencoraje o infrator a reiterar a prática abusiva, sem que possibilite o enriquecimento do ofendido, mas tão-somente lhe atribua uma "satisfação econômica", equivalente à perda sofrida.

A meu ver, o Julgador a quo, na fixação do montante da reparação pelo prejuízo psíquico sofrido pelo Vindicante, no caso em tela, se mostrou coerente aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, inclusive, levando em conta o potencial econômico do Reclamado e à duração do vínculo empregatício. Daí por que, mantenho a r. Decisão, no particular.

Nas razões de revista, sustenta o reclamado que a autora não logrou comprovar situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, enquanto esteve por dois anos no setor de recursos humanos. Obtempera que o fato de ter havido a mudança no setor de trabalho da obreira integra o *jus variandi*, inexistindo qualquer prejuízo para a empregada, na medida em que não provado o alegado rebaixamento. Tratando-se de ato de gestão, argumenta que é incabível a indenização pretendida, na forma do art. 188 do CC/02.

Adverte que *"sua conduta estava trazendo prejuízos ao seu público alvo, já que trabalhava no atendimento, o qual não pode ser executado em outro horário, senão o das 9h às 17h, qualquer*

PROCESSO Nº TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

atraso quanto a este horário, traria prejuízos ao público-alvo que necessitava de atendimento e aos colegas de trabalho que acabavam sobrecarregados pela ausência de um funcionário no atendimento ao público, já que a reclamante chegava atrasada e faltava com frequência". Explica, então, que a acionante passou a exercer temporariamente suas atividades no Setor de RH, enquanto se identificava vaga em outro setor com atividades compatíveis. Indica violação aos arts. 93, inciso IX, da CF/88, 832 da CLT e 458 do CPC, porquanto o Tribunal de origem concluiu pela caracterização do assédio moral, sem fundamentar ou indicar qualquer prova contundente da existência de suposto ato ilícito. Transcreve arestos divergentes.

No tocante ao valor arbitrado à indenização por danos morais, aponta ofensa ao art. 944, parágrafo único, do CC/02, por reputá-lo exorbitante e em montante desproporcional ao contexto fático e a situação econômica da reclamada (entidade sem fins lucrativos). Transcreve arestos divergentes. Destaca, ainda, que a reclamação trabalhista foi ajuizada doze meses após a dispensa da autora, o que configura perdão tácito, por ausência de imediatividade.

À análise.

O Tribunal Regional, soberano no exame do arcabouço fático-probatório, expôs que a autora, após retornar de férias, foi transferida para o setor de recursos humanos, por determinação da diretoria, como forma de penalizá-la pelas faltas justificadas ocorridas na vigência do liame empregatício e respaldadas nos atestados médicos anexados aos autos.

A Corte de origem ponderou que, apesar de ter laborado na empresa por 18 anos, procedeu o réu à injustificada transferência, acompanhada do esvaziamento das atribuições da autora, uma vez que, neste novo setor, ela não possuía atividades específicas.

Não há que se cogitar, neste particular, em ofensa aos arts. 93, inciso IX, da CF/88, 832 da CLT e 458 do CPC, uma vez

PROCESSO Nº TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

que o *decisum* se encontra devidamente fundamentado, inclusive com referência expressa aos depoimentos colhidos em audiência.

Com efeito, a imposição de inércia ao trabalhador, com esvaziamento de atribuições do obreiro, caracteriza ofensa a seu direito de personalidade, exsurgindo a conduta ilícita e o assédio moral impingido à acionante, circunstância que já se afigura apta a ensejar a reparação pecuniária almejada na proemial.

Vê-se, portanto, que o Tribunal de origem decidiu com supedâneo nos elementos fático-probatórios contidos nos autos, de sorte que, para se chegar à conclusão pretendida pela parte, quanto à inexistência de ilicitude na conduta a ela imputada, necessário seria o revolvimento do conjunto dos fatos e das provas dos autos, procedimento vedado a esta Instância Revisional, consoante exegese que se extrai da Súmula nº 126 do TST.

Frise-se que não socorre ao reclamado a alegação pertinente ao dissenso pretoriano, porquanto os arestos colacionados às fls. 806/810, 814/816 e 826 dos autos digitalizados não indicam a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foram publicados, não existindo, nos autos, certidão ou cópia autenticada destes julgados, circunstância que inviabiliza o seu conhecimento, a teor da Súmula nº 337, itens I, alínea "a", e IV, do TST. Os arestos de fls. 812/814 e 822/824 dos autos digitalizados, por sua vez, são oriundos de Turma do TST, órgão fracionário não elencado na alínea "a" do art. 896 da CLT.

De outra parte, no que tange ao valor da indenização, observo que, apesar de resguardar a indenização por dano moral, o ordenamento pátrio não prevê parâmetros objetivos, remanescendo a subjetividade do julgador na quantificação do dano, considerando-se o contorno fático-probatório e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Outrossim, prevalece o entendimento jurisprudencial de que a reapreciação, em sede de instância extraordinária, do montante arbitrado para a indenização de danos morais depende da demonstração do seu caráter exorbitante ou irrisório.

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

Na hipótese vertente, o Tribunal de origem manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$52.000,00, por considerar tal quantia razoável, diante do potencial econômico do réu e da duração do vínculo empregatício.

Dos termos postos no acórdão regional, resta patente o constrangimento, devendo-se considerar, todavia, que a imposição de ócio forçado não perdurou por longo espaço de tempo, conforme depoimento da testemunha patronal, transcrito no acórdão regional, nem há registro de maiores prejuízos ao patrimônio imaterial da empregada.

Sob essa perspectiva, atendendo-se ao caráter pedagógico da punição, entendo que não foram observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade na fixação da indenização por danos morais, diante da extensão do dano impingido à trabalhadora e do *quantum* indenizatório arbitrado.

Diante de tais considerações, à luz do art. 896, alínea "c", da CLT, dou provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, por vislumbrar ofensa ao disposto no art. 944, parágrafo único, do CC/02.

Publique-se a certidão de julgamento, para fins de ciência das partes de que o julgamento do recurso dar-se-á na primeira sessão ordinária subsequente à data da publicação, nos termos da Resolução Administrativa n° 928/2003 desta Corte."

II - RECURSO DE REVISTA.**1 - CONHECIMENTO**

"Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos recursais intrínsecos."

1.1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ÓCIO FORÇADO

Adoto os fundamentos lançados pelo Relator originário quando do exame do agravo de instrumento, aprovados à unanimidade no sentido de não conhecer do presente tema:

PROCESSO Nº TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

"O Tribunal Regional, soberano no exame do arcabouço fático-probatório, expôs que a autora, após retornar de férias, foi transferida para o setor de recursos humanos, por determinação da diretoria, como forma de penalizá-la pelas faltas justificadas ocorridas na vigência do liame empregatício e respaldadas nos atestados médicos anexados aos autos.

A Corte de origem ponderou que, apesar de ter laborado na empresa por 18 anos, procedeu o réu à injustificada transferência, acompanhada do esvaziamento das atribuições da autora, uma vez que, neste novo setor, ela não possuía atividades específicas.

Não há que se cogitar, neste particular, em ofensa aos arts. 93, inciso IX, da CF/88, 832 da CLT e 458 do CPC, uma vez que o *decisum* se encontra devidamente fundamentado, inclusive com referência expressa aos depoimentos colhidos em audiência.

Com efeito, a imposição de inércia ao trabalhador, com esvaziamento de atribuições do obreiro, caracteriza ofensa a seu direito de personalidade, exsurgindo a conduta ilícita e o assédio moral impingido à acionante, circunstância que já se afigura apta a ensejar a reparação pecuniária almejada na proemial.

Vê-se, portanto, que o Tribunal de origem decidiu com supedâneo nos elementos fático-probatórios contidos nos autos, de sorte que, para se chegar à conclusão pretendida pela parte, quanto à inexistência de ilicitude na conduta a ela imputada, necessário seria o revolvimento do conjunto dos fatos e das provas dos autos, procedimento vedado a esta Instância Revisional, consoante exegese que se extrai da Súmula nº 126 do TST.

Frise-se que não socorre ao reclamado a alegação pertinente ao dissenso pretoriano, porquanto os arestos colacionados às fls. 806/810, 814/816 e 826 dos autos digitalizados não indicam a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foram publicados, não existindo, nos autos, certidão ou cópia autenticada destes julgados, circunstância que inviabiliza o seu conhecimento, a teor da Súmula nº 337, itens I, alínea "a", e IV, do TST. Os arestos de fls. 812/814 e 822/824 dos autos digitalizados, por sua vez, são

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

oriundos de Turma do TST, órgão fracionário não elencado na alínea "a" do art. 896 da CLT."

Não conheço do recurso de revista.

**1.2 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ÓCIO FORÇADO
- QUANTUM INDENIZATÓRIO**

Insurge-se, ainda, o reclamado quanto ao valor arbitrado à indenização por danos morais, apontando ofensa ao art. 944, parágrafo único, do CC/02, por reputá-lo exorbitante e em montante desproporcional ao contexto fático e a situação econômica da reclamada (entidade sem fins lucrativos). Transcreve arestos divergentes. Destaca, ainda, que a reclamação trabalhista foi ajuizada doze meses após a dispensa da autora, o que configura perdão tácito, por ausência de imediatividade.

A Corte Regional assim se manifestou a respeito, *verbis*:

No que toca a pretensão de alterar o valor da indenização arbitrada pelo Juízo de 1º grau em R\$ 52.000,00, também objeto do Recurso do Acionado, é bom que se diga que é sempre um desafio a fixação de uma quantia equânime que repare o sofrimento da vítima. O Magistrado deve agir com prudência e razoabilidade, a fim de não transformar a reparação pecuniária em punição nem tampouco mostrar complacência com o ofensor.

Devem sempre ser consideradas a gravidade da ofensa, o limite de responsabilidade do empregador, a condição sociocultural e econômica dos envolvidos e ainda a natureza educativa e compensatória da reparação, de modo que a quantia fixada desencoraje o infrator a reiterar a prática abusiva, sem que possibilite o enriquecimento do ofendido, mas tão-somente lhe atribua uma "satisfação econômica", equivalente à perda sofrida.

A meu ver, o Julgador a quo, na fixação do montante da reparação pelo prejuízo psíquico sofrido pelo Vindicante, no caso em tela, se mostrou coerente aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, inclusive, levando em conta o potencial econômico

PROCESSO Nº TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

do Reclamado e à duração do vínculo empregatício. Daí por que, mantenho a r. Decisão, no particular.

Conforme se depreende do exame integral da decisão regional, a Corte de origem, soberana na avaliação dos fatos e provas dos autos, assentou, taxativamente, após acurado exame sobre as provas coligidas, a existência de dano moral experimentado pela reclamante. Isso porque comprovado nos autos o fato de que a "Autora foi vítima de assédio moral, notadamente porque, de forma punitiva, foi transferida de Setor, após o retorno de suas férias, sem que a Empresa lhe repassasse trabalho, lhe deixando numa condição de ociosidade e de humilhação perante seus colegas que assistiam aquela situação", ocasião em que permaneceu por três dias em ócio forçado.

Especificamente com relação ao valor da reparação moral, é certo que a verba referente deve ser arbitrada em valor justo e razoável, levando-se em consideração o dano causado ao empregado, as condições pessoais e econômicas dos envolvidos e a gravidade da lesão aos direitos fundamentais da pessoa humana, da honra e da integridade psicológica e íntima.

Devem, também, ser observados os princípios da razoabilidade, da equidade e da proporcionalidade, de modo que o ato ofensivo não fique impune e que, ao mesmo tempo, sirva de desestímulo à reiteração por parte do ofensor (aspecto pedagógico e preventivo).

Outrossim, a indenização fixada não deve ser irrisória, tampouco representar enriquecimento sem causa da vítima.

Assim, o arbitramento da quantia em questão, de cunho valorativo, encontra-se relegado à subjetividade humana.

Nesse sentido tem-se manifestado a SBDI-1 deste Tribunal, conforme se infere do seguinte precedente:

INDENIZAÇÃO. Não prevendo a legislação brasileira, critérios de aferição do dano moral, cabe ao Juiz do Trabalho arbitrá-lo, levando em conta as peculiaridades do caso, a condição econômica do lesante e a situação do lesado, estando limitado apenas, ao montante ali declinado.

PROCESSO Nº TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

Recurso de Embargos não conhecido. (E-ED-RR-36.614/2002-900-12-00.8, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DEJT de 6/2/2009)

Na hipótese, o Tribunal Regional, ao decidir o litígio, empreendeu acurada e detalhada análise do acervo probatório dos autos para a formação de seu convencimento, entendendo que o importe de R\$ 52.000,00 (cinquenta e dois mil reais) "se mostrou coerente aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, inclusive, levando em conta o potencial econômico do Reclamado e à duração do vínculo empregatício".

Acrescentou, ainda, que na fixação do *quantum* indenizatório foram observados os parâmetros relativos à "gravidade da ofensa, o limite de responsabilidade do empregador, a condição sociocultural e econômica dos envolvidos e ainda a natureza educativa e compensatória da reparação, de modo que a quantia fixada desencoraje o infrator a reiterar a prática abusiva, sem que possibilite o enriquecimento do ofendido, mas tão-somente lhe atribua uma satisfação econômica, equivalente à perda sofrida".

Analisando as especificidades do caso estabelecidas pelo Tribunal Regional (dano causado à dignidade da reclamante, capacidade econômica do ofensor e caráter pedagógico da punição), considero que a quantia fixada a título de dano moral, R\$ 52.000,00 é adequada e proporcional à violação perpetrada, dentro da razoabilidade e apropriadas às peculiaridades das partes e do caso concreto, notadamente por se tratar de empregada que prestou serviços por longo período, 18 anos, e foi colocada em ócio forçado pela empresa, reconhecidamente com intuito punitivo.

Fixadas essas premissas, no caso dos autos, não cabe alteração da quantia compensatória decorrente de danos morais definida pelo Tribunal Regional, porquanto estabelecido com observância dos critérios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Inexiste, portanto, a alegada violação de dispositivo legal.

Não conheço do recurso de revista.

PROCESSO N° TST-RR-261-22.2012.5.05.0020

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista. Por maioria, vencido o Exmº Desembargador André Genn de Assunção Barros apenas quanto ao **quantum** indenizatório dos danos morais, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 7 de Outubro de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO

Redator Designado