

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO  
**ATOrd 0000843-35.2023.5.14.0004**  
RECLAMANTE: JUSSARA REIS DO NASCIMENTO STEDILE E  
OUTROS (2)  
RECLAMADO: CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA  
24A REGIAO

Nos autos epigrafados, foi proferida a seguinte:

### **SENTENÇA**

### **RELATÓRIO**

**JUSSARA REIS DO NASCIMENTO STEDILE, THAILINE ANSEMI DE MOURA RODRIGUES e ANGELICA DE SOUZA LIMA** ajuizaram demanda em desfavor de **CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 24A REGIAO**, já tendo sido as partes identificadas nos autos. Foram formulados as alegações e pedidos que constam na petição inicial. Foi dado à causa o valor de R\$ 60.000,00.

A parte reclamada compareceu à audiência e apresentou defesa, com documentos, e foi oportunizada a manifestação pelas reclamantes.

Dispensados os depoimentos pessoais reciprocamente e o interrogatório pelo Juízo.

Foram ouvidas as testemunhas.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais por memoriais. Conciliação infrutífera.

Decido.

### **FUNDAMENTAÇÃO**

#### **LIMITAÇÃO AO VALOR DA CAUSA**

O art. 840, § 1º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, dispõe que a reclamação escrita deverá conter pedido, que deve "*ser certo, determinado e com indicação de seu valor*".

Pedido certo significa pedido explícito. Pedido determinado significa pedido delimitado quanto à qualidade e à quantidade.

Quanto à indicação de valor, conforme a IN 41/2018 do TST, admite-se que o valor da causa seja estimado, não sendo necessária liquidação prévia. Ressalte-se que muitas vezes os cálculos trabalhistas apresentam elevada complexidade, e nem sempre os documentos essenciais encontram-se em posse do demandante.

Entendo que os valores atribuídos aos pedidos, em se tratando de mera estimativa, não consubstanciam liquidação que autorize a restrição da condenação à importância declinada.

### **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

A reclamante JUSSARA alega que foi contratada pelo reclamado em 01.03.2021 para o cargo de supervisor administrativo, porém, foi lotada no setor de Recursos Humanos e Financeiro; que em 01.03.2022 assumiu temporariamente a posição de coordenadora do Conselho; que, em 23.11.2022, quando a servidora e reclamante THAILINE se afastou por licença maternidade, a reclamante JUSSARA teve suas funções cumuladas, passando a desenvolver também as atividades do setor de recursos humanos e financeiros; que resultou em desgaste emocional e psicológico, exacerbado pelo comportamento de seu chefe, o sr. CLEIBSON ANDRÉ; que foi exonerada em 31.12.2022, porém continuou laborando em apoio ao Conselho até o dia 18.01.2023, com o intuito de auxiliar a nova coordenadora no exercício das funções; que em 03.04.2023 a reclamante JUSSARA foi contratada novamente pelo reclamado; que o chefe direto sempre tornou o local de trabalho repleto de desrespeito, com ofensas, com palavras de baixo calão e ameaças de demissões com o objetivo de oprimir; que havia gritos pessoalmente e por telefone e até mesmo mensagens fora do horário de trabalho.

A reclamante THAILINE alega que foi contratada pelo reclamado em 08.03.22 para o cargo de assessora de imprensa, entretanto, exercia suas funções no setor de recursos humanos e financeiros; que foi designada para Setor de Compras (Licitação) sem treinamento e sem nenhuma *expertise*; que havia constante mudança de funções das servidoras de forma maliciosa e para oprimir; que existia sobrecarga de trabalho que resultava em significativo desgaste emocional e psicológico, exacerbado pelo comportamento do chefe, o sr. CLEIBSON ANDRÉ; que as ofensas de baixo calão eram proferidas a todas as reclamantes.

A reclamante ANGÉLICA alega que foi contratada pelo reclamado em 10.01.2022 para o cargo de técnico de apoio em pesquisa e desenvolvimento, exercendo suas funções no setor CREPOP; que também sofreu com as mesmas situações humilhantes que as demais reclamantes; que sofreu abusos do chefe direto; que o chefe proferia ofensas com palavras de baixo calão, ameaças de demissões com o objetivo de oprimir, gritos pessoalmente e

por telefone, e até mesmo mensagens fora do horário de trabalho; que desenvolveu crises fortes características de pânico e ansiedade, com taquicardia, principalmente em dias de reuniões plenárias, pois nesses dias ocorriam as piores humilhações e ameaças de demissões.

O reclamado alega que os fatos alegados pelas autoras são falaciosos e de má-fé; que jamais houve qualquer perseguição do reclamado ou de seus superiores hierárquicos em relação às reclamantes, sempre havendo tratamento profissional e respeitoso; que as autoras não trouxeram aos autos qualquer documento que demonstre minimamente suas alegações, principalmente no que concerne ao desenvolvimento de problemas psicológicos; que nunca houve qualquer reclamação por parte das reclamantes de que vinham sofrendo assédio no ambiente de trabalho a outros membros da gestão. Requer a improcedência da demanda.

Examino.

Em audiência, a testemunha VERÔNICA declarou: *“que trabalha para o reclamado desde 2019, como analista técnica fiscal, lotada em Rio Branco; que trabalhou com as reclamantes; que se relacionava com as reclamante por whatsapp, email, telefone, videoconferência; que às vezes se encontravam presencialmente; que as reclamantes estavam lotadas em Porto Velho; que o ambiente de trabalho era ruim, amedrontado; que participou de reunião e acredita que as três reclamantes estavam presentes e foi anunciada demissão coletiva dos comissionados, tratando-se de ameaça; que a depoente foi ameaçada de sofrer PAD; que colegas efetivos também mencionavam ameaças de Pad; que havia outras ameaças de demissão dos comissionados, o que era comentado pelos colegas e que acontecia em reunião; que viu vários colegas adoecendo por causa da pressão; que havia metas difíceis de atingir; que os resultados nunca eram considerados bons; ao que se recorda, eram essas as circunstâncias gerais e relacionadas também às reclamantes; perguntada pela advogada da reclamante, afirmou que não havia apelido pejorativo; perguntada se já escutou palavrão em reunião, disse que não se recorda; [...] que não se recorda quais eram as metas das reclamantes, mas ouvia dizer nas reuniões que não havia sido alcançadas as metas; que uma das críticas eram sobre demora no atendimento ao público; que as reclamações não eram sobre meta x, mas que estavam produzindo e abaixo do esperado; [...]”*.

A testemunha ANA CAROLINE declarou: *“que trabalhou no reclamado, de fevereiro/2021 a março/2023; que trabalhou com as reclamantes; que estava lotada em Cruzeiro do Sul, como assessora técnica; que mantinha contato com as reclamantes por whatsapp, por email, principalmente, às vezes por ligação, e presencialmente em Porto Velho, eventualmente; que havia tensão no clima em Porto Velho; que o comportamento de Cleibson era hostil, ríspido, especialmente com as mulheres; que Cleibson adotava com as mulheres tom autoritário, o que não via acontecer com pessoas do sexo masculino; que às vezes nas reuniões Cleibson se exaltava, elevava o tom de voz, batia na mesa, e a depoente sentia medo, se sentia assutada, trêmula, o que acontecia com outras*

*peessoas; que se não respondessem alguma pergunta na hora, via raiva em Cleibson; que mesmo a depoente estando de férias, Cleibson quis que a depoente fosse encontrá-lo em Cruzeiro, mesmo informando a depoente que estaria de férias; que via que JUSSARA ficava sobrecarregada com as demandas que eram passadas a ela; que nas reuniões o clima era pesado e com tratamento ruim, e as reclamantes estavam presentes nessas reuniões; que CLEIBSON não chegava a falar palavrão diretamente para pessoas específicas, mas ficava falando de forma geral nos momentos em que se exaltava; que fora as reuniões não chegou a presenciar situações diretas entre CLEIBSON e as reclamantes; que em reunião Cleibson ameaçou que haveria demissão coletiva dos cargos comissionados e que contrataria apenas quem fosse do interesse dele, e isso se espalhou e gerou um caos; que depoente estava presente na reunião; que Cleibson soube que a depoente trabalhava em outro local em contraturno e foi até o local, pediu informações, folhas de ponto, e chegou a afirmar ao outro empregador que o promotor havia pedido cartões de ponto; protestos pela advogada da reclamada sobre a última fala da testemunha, dizendo que não teria pertinência, esclarecendo o Juízo que a fala poderia estar relacionada à limitação da personalidade ou comportamento daquele que seria indicado como assediador; que foi convidada para o reclamado por André”.*

A testemunha WILLYANE declarou: *“que trabalha no reclamado desde meados de 2016, inicialmente como diarista, e como auxiliar técnica em fevereiro/2023; que trabalhou com as reclamadas presencialmente; que o ambiente de trabalho era tranquilo; que todos se davam bem; que a relação das reclamantes com Cleibson era com respeito; que Cleibson tratava as reclamantes com gentileza, cumprimentava, tratava em separado se tinha alguma questão; que nunca presenciou nenhum momento de destempero de Cleibson; que quando iniciou era no CRP 20, seção Rondônia; que não participava de reunião plenária, mas participava de reuniões com os funcionários; que Cleibson participava dessas reuniões; que as reuniões eram tranquilas, não havia cobranças, não enxergando nada abusivo; que nas reuniões eram tratados horários, alterações ali; que a depoente é comissionada; que nunca presenciou situação de ameaça de demissão dos comissionados; que nunca foi comentado com a depoente sobre ameaça de demissão de comissionados; que nunca se sentiu pressionada ou chateada; que nunca viu Cleibson falando palavrão, nem mesmo sem função de ofender; que não havia metas no reclamado; que os funcionários não participavam de reuniões plenárias; que já ouviu alteração de voz em reunião plenária”.*

Pois bem.

Os danos morais consistem em lesões a direitos de conteúdo não pecuniário, violações a direitos da personalidade como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem (art. 5º, V e X da CR), além de outros. O art. 223-B da CLT considera que causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. Os bens jurídicos tutelados da pessoa física ou jurídica foram listados nos arts. 223-C e 223-D da CLT, tratando-se de rol meramente exemplificativo.

O assédio moral se caracteriza como qualquer conduta que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Trata-se de “*exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir injusta e intensa pressão sobre o empregado, ferindo-lhe o respeito, o bem-estar, a higidez físico-psíquica e a dignidade*” (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, LTr, 2018, p. 1447).

O assédio organizacional ou gestão por estresse consiste em expressão abusiva do poder diretivo do empregador, que viola o art. 200 da CF, o qual garante o direito a um meio ambiente sadio e equilibrado, inclusive o meio ambiente do trabalho. Trata-se de conduta que infringe direitos da personalidade

Os danos morais independem da existência de danos materiais (CC, art. 186), sendo cumuláveis indenizações por danos materiais e morais decorrentes do mesmo fato, conforme o art. 223-F da CLT e o entendimento da Súmula 37 do STJ.

Entende-se que a indenização por danos morais tem dupla finalidade: reparatória, como compensação pelo sofrimento, e punitiva, como sanção para inibir violações a direitos da personalidade, já tendo o STF reconhecido o caráter pedagógico ou preventivo da indenização por danos morais (ARE 721.793).

Quanto à prova, os danos morais configuram-se *in re ipsa*, não havendo necessidade de prova porque se trata de danos que não existem no plano material, sendo decorrência do próprio ato ofensivo. Basta, portanto, que se demonstre a ofensa, o dano injusto.

Há presunção natural da possibilidade dos efeitos negativos na órbita subjetiva e, além disso, a indenização também tem função pedagógica, preventiva. A extensão dos danos morais e suas repercussões podem ser elementos para o arbitramento da indenização.

Outrossim, não há óbice ao deferimento de indenizações por danos morais em se tratando de responsabilidade objetiva, pois a vítima não pode ficar desamparada, devendo a ausência de culpa ser considerada na fixação do valor.

Nos termos do art. 223-E da CLT, são responsáveis todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico, na proporção da ação ou omissão. O empregador responde por atos de seus empregados, serviçais ou prepostos que estejam no exercício do trabalho (art. 932, III, do CC),

sendo do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º da CLT). Ademais, há solidariedade dos coautores dos danos (art. 942 do CC).

O art. 223-G da CLT estabelece critérios para a fixação das indenizações por danos morais, cujo rol não é exaustivo, devendo ser considerada também, por exemplo, a função pedagógica.

Por outro lado, o art. 223-G, § 1º, da CLT, procurou estabelecer tabelamento do dano extrapatrimonial trabalhista. Declaro incidentalmente a inconstitucionalidade desse dispositivo, por violação ao princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, da CR), por estabelecer parâmetros de reparação discriminatórios, já que fixados de acordo com o padrão salarial da vítima. Ademais, a Constituição estabelece que a indenização será proporcional ao agravo (art. 5º, V). Há ainda inconstitucionalidade na vedação à acumulação de indenizações na hipótese de a ofensa atingir diferentes bens jurídicos extrapatrimoniais da vítima, pois essa vedação afronta o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional (art. 5º, XXXV da CR).

Observe-se que a Súmula 281 do STJ, que trata da Lei de Imprensa, menciona que a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação.

Também o STF já decidiu que a limitação prévia e abstrata ao valor de indenização por dano moral é incompatível com a indenizabilidade irrestrita assegurada pela Constituição (RE 447.584/RJ), ressaltando-se que o Plenário do Excelso Pretório (ADPF 130-DF) já decidiu pela não recepção da Lei de Imprensa (Lei Federal 5.250/67).

Entendo que o patrimônio do ofendido não pode funcionar como parâmetro para o arbitramento do dano moral.

Pois bem.

Pela análise dos depoimentos das testemunhas, verifico que confirmam o alegado pelas reclamantes na petição inicial quanto ao comportamento de CLEIBSON e quanto ao clima organizacional.

No caso, a testemunha VERÔNICA declarou que o ambiente de trabalho era ruim e amedrontador; que foi anunciada demissão coletiva como forma de ameaçar; que viu vários colegas adoecendo por causa de pressão; que havia metas difíceis de atingir; que já presenciou o conselheiro presidente CLEIBSON debochando e rindo de outras pessoas em reunião.

A testemunha ANA CAROLINE disse que havia tensão no clima em Porto Velho; que CLEIBSON era hostil e ríspido, especialmente com mulheres; que tinha tom autoritário com mulheres e que não via acontecer com o sexo masculino; que CLEIBSON elevava o tom de voz e batia na mesa; que

presenciou reunião em que houve ameaça de demissão coletiva dos cargos comissionados feita por CLEIBSON.

Por outro lado, em que pese a testemunha WILLYANE ter declarado que o clima era tranquilo e que não presenciou momento de destempero de CLEIBSON, a própria testemunha diz que já ouviu alteração de voz em reunião plenária.

Ainda, destaco que há menção de servidora, em reunião, falando sobre o clima do ambiente de trabalho ser adoecedor e pesado e que todos são muito cobrados, conforme áudio juntado sob ID 5cdb8e4.

Entendo que, em que pese a declaração da testemunha de WILLYANE, seu depoimento é enfraquecido pelos demais elementos de prova produzidos, seja pelo próprio depoimento que diz que já ouviu alteração de voz em reunião plenária, quanto pelas provas orais das demais testemunhas e pelos áudios juntados aos autos.

Acerca da licitude de áudios gravados, destaco que o c. TST entende que é permitida a utilização de gravação ambiental de reunião sem que se caracterize interceptação ilícita:

*“RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. GRAVAÇÃO AMBIENTAL DE REUNIÃO. ATO ILÍCITO NÃO DEMONSTRADO. A gravação por um dos interlocutores de reunião, em ambiente de trabalho, não caracteriza interceptação ilícita, nem há se falar em prova ilícita, devendo ser mantida a v. decisão que, alinhada à jurisprudência, considera lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro, com o fim de utilização na defesa de direito. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST - RR: 1501810420105050000, Relator: Aloysio Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 05/06/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 15/06/2012)”*.

Ressalto que é possível perceber a presença da reclamante JUSSARA na reunião, haja vista a menção do próprio CLEIBSON à reclamante em questão no áudio sob ID 7a72754, demonstrando que ela estava presente no ambiente. Portanto, sem razão o alegado pelo reclamado quanto à ilicitude da prova, dada a presença da reclamante como interlocutora e a utilização da conversa para defesa de direitos.

Ainda em relação à análise dos áudios, verifico que o próprio CLEIBSON fala *“como é que vocês vão falar de mim? [...] O André era bom, batia na mesa, tinha hora que nós escutava lá de fora, nós ficava só lá perto do banheiro ouvindo as histórias”* em áudio sob ID 9e28993, indicando que o próprio CLEIBSON reconhece que batia na mesa no local de trabalho. O comportamento de CLEIBSON em relação a bater na mesa é confirmado pela testemunha ANA CAROLINE que declarou *“que às vezes nas reuniões Cleibson se exaltava, elevava o tom de voz, batia na mesa, e a depoente sentia medo, se sentia assutada, trêmula, o que acontecia com outras pessoas”*.

Em defesa, o reclamado alegou que o presidente da autarquia, quando está perante o plenário e seus conselheiros, encontra-se na figura política e não na figura de gestor e que as falas voltadas para o plenário não podem ser utilizadas como meio de prova de assédio moral.

Entretanto, não há provas de que os comportamentos de CLEIBSON ocorriam apenas em plenárias. Pelo contrário, as testemunhas confirmam a ocorrência de deboche, risadas de falas em reuniões que não eram plenárias, conforme declarado pela testemunha VERÔNICA: *“que já presenciou deboche, risada de falas em reunião, o que era feito pelo conselheiro presidente, Cleibson, o que presenciou uma vez, e acredita em que JUSSARA estava presente, tratando-se de reunião para análise e prestação de contas, e o deboche foi em relação a conselheira que estava também participando; que o deboche não foi apenas com relação a conselheira, mas também com relação aos demais presentes, causando um mal estar a todos os presentes”*.

A testemunha VERÔNICA ainda disse que *“as reuniões em que havia críticas e deboche eram apenas com funcionários, e não plenárias”*

Além disso, destaco que a servidora identificada como CAMILA fala, no áudio sob ID 5cdb8e4, que os servidores do CRP estão adoecidos; que o clima é adoecedor; que há falta de planejamento e comunicação; que há muita cobrança; que não há projeto de organização da saúde mental dos servidores; que todos são muitos cobrados; que todos têm estranhezas no trabalho; que sente o clima bem pesado; que quando chega ao trabalho, se sente nervosa; que o clima precisa ser melhorado; que as pessoas que trabalham no reclamado não estão bem; entre outros pontos.

No áudio em questão, é possível perceber que a fala é iniciada por CLEIBSON, demonstrando que estava presente no ambiente no momento em que a servidora CAMILA faz suas pontuações sobre o ambiente de trabalho e que, portanto, tinha conhecimento sobre como os servidores se sentiam em relação ao ambiente de trabalho.

Assim, entendo que as provas produzidas confirmam a ocorrência de situações que expuseram as reclamantes a situações humilhantes e vexatórias.

A jurisprudência entende que humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho extrapolam os limites do razoável e ensejam a reparação por danos morais:

*“DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. A indenização por dano moral objetiva uma compensação pela dor, angústia ou humilhação sofrida pela vítima. Para a configuração do dano moral, há necessidade de demonstração de ação ou omissão, nexos de causalidade, culpa e resultado lesivo. A indenização por dano moral objetiva uma compensação pela dor, angústia ou humilhação sofrida pela vítima. Para a configuração do dano moral, há necessidade de demonstração*



de ação ou omissão, nexa de causalidade, culpa e resultado lesivo. Especificamente, em relação ao assédio moral, este consiste em conduta reiterada com o fim de causar constrangimento psicológico à vítima, com potencial dano à integridade psíquica e à dignidade. Nesse passo, a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental. No caso, demonstra a parte reclamante a ocorrência de assédio moral. (TRT-2 10015828520195020611 SP, Relator: ALVARO ALVES NOGA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 07/05/2021)”

*“RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DA TRABALHADORA CONFIGURADA. Tem-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: "a) Conduta abusiva; b) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) Reiteração da Conduta; d) Finalidade de exclusão" (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a ré, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitá-la no dia adia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, artigos 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. (TRT-15 - ROT: 00100314920155150022 0010031-49.2015.5.15.0022, Relator: FABIO ALLEGRETTI COOPER, 6ª Câmara, Data de Publicação: 02/09/2019)”*

Considerando 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 não ocorrência de retratação espontânea; a ausência de esforço efetivo para minimizar a ofensa; a ausência de perdão, tácito ou expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; o grau de publicidade da ofensa; caráter pedagógico; a limitação ao valor da causa, defiro indenização por danos morais de R\$ 7.000,00 para cada reclamante, com atualização a partir desta data.

**Acolho em parte.**

**GRATUIDADE DA JUSTIÇA**

Considerando que há nos autos declaração de hipossuficiência, com presunção de veracidade não infirmada (art. 99, § 3º, do CPC, aplicável supletivamente ao Processo do Trabalho), ficam as partes autoras dispensadas do recolhimento de custas e emolumentos, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT.

Ressalto que a estipulação de concessão do benefício àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 790, § 3º, da CLT) traduz critério a ser discutido somente na hipótese de não haver declaração de hipossuficiência de recursos, sendo essa a interpretação sistemática conferida à disposição trazida pela Reforma Trabalhista, haja vista a aplicação supletiva do CPC acima indicada.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

O art. 791-A da CLT estipula que 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.

Para a fixação dos honorários devem ser observados o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço (art. 791-A da CLT, § 2º, I a IV).

Os honorários sucumbenciais devem ser fixados independentemente da existência de pedido específico.

Revedo posicionamento anterior, ressalto que, em se tratando de ação em face da Fazenda Pública, não devem ser observados as regras e percentuais previstos nos §§ 3º e 7º do art. 85 do CPC, uma vez que a Reforma Trabalhista previu disposição específica acerca dos honorários, inclusive em relação à Fazenda Pública. Nesse sentido: Ag-RR-212-33.2018.5.10.0019, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 18/12/2020.

Cabem honorários também quando a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria (art. 791-A, § 1º, da CLT).

Também são devidos os honorários na reconvenção (art. 791-A, § 5º, da CLT).

Ademais, é vedada a compensação de honorários em caso de procedência parcial (art. 791-A, § 3º, da CLT). Ressalte-se que não configura sucumbência recíproca que autorize o arbitramento de honorários o fato de o pedido ter sido acolhido com quantificação inferior à postulada.

Assim, os honorários devidos pela parte reclamante ao advogado da parte reclamada devem incidir apenas sobre os valores atualizados dos pedidos integralmente rejeitados.

De fato, não há sucumbência recíproca em pedidos em relação aos quais foi reconhecido judicialmente o direito da parte reclamante, ainda que em valor inferior ao inicialmente pretendido, aplicando-se princípio da causalidade.

Menciono o posicionamento do STJ sedimentado na Súmula 326 (*"Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca"*).

Acrescente-se não incidirem honorários em caso de indeferimento da multa do art. 467 da CLT, uma vez que se trata de multa processual em relação à qual não se pode afirmar que a parte reclamante pudesse prever se a parte adversa apresentaria ou não controvérsia sobre as parcelas resilitórias.

Por fim, entendo que nenhum valor é devido a título de diferenças entre os honorários advocatícios contratuais e os honorários sucumbenciais, pois somente estes últimos estão contemplados pela legislação processual.

Posto isso, considerando o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação de serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado e o tempo exigido, arbitro os honorários devidos pela parte reclamada ao advogado das partes reclamantes no importe de 10% incidentes sobre o crédito bruto das partes reclamantes (sem dedução dos descontos fiscais e previdenciários), apurado em liquidação.

Por sua vez, não são devidos honorários aos advogados da parte reclamada, pois não houve pedidos integralmente rejeitados.

### **ATUALIZAÇÃO DOS VALORES**

Na ADC 58, em sessão realizada em 18.12.2020, o STF decidiu considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência apenas do IPCA-E na fase pré-judicial e, posteriormente, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), a qual já abrange juros e correção monetária.

### **DISPOSITIVO**

Pelo exposto, resolvo **ACOLHER EM PARTE** os pedidos formulados por **JUSSARA REIS DO NASCIMENTO STEDILE, THAILINE ANSEMI DE MOURA RODRIGUES** e **ANGELICA DE SOUZA LIMA** em ação movida em face de **CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 24A REGIAO**, nos termos da fundamentação.

Trata-se de sentença líquida, conforme planilha de cálculos que a acompanha.

Custas pela parte reclamada no importe de R\$ 462,00, calculadas sobre o valor provisório da condenação, de R\$ 23.562,00.

**INTIMEM-SE.**

Prestação jurisdicional apresentada. Nada mais.

PORTO VELHO/RO, 14 de dezembro de 2023.

**LUCIANO HENRIQUE DA SILVA**  
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)