



Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000817-48.2024.5.12.0007

Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/11/2025

Valor da causa: R\$ 65.683,95

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: STEPHANIE SPYRIDES DE ANDRADE LEITE

RECORRIDO: ARCOS DOURADOS COMERCIO DE ALIMENTOS SA

ADVOGADO: LUCIANO BENETTI CORREA DA SILVA

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE

PERITO: -----

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO



PROCESSO nº 0000817-48.2024.5.12.0007 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: ARCOS DOURADOS COMERCIO DE ALIMENTOS SA

RELATORA: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT

DANOS MORAIS. AMBIENTE DE TRABALHO. OMISSÃO DO EMPREGADOR. CONVENÇÃO N. 190, OIT. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA. Comprovada a conduta violenta de empregado que, portando armas brancas e praticando agressões, expôs colega de trabalho a risco à integridade física e psicológica, sem que a empresa adotasse

medidas efetivas para cessar o comportamento, resta configurada a omissão patronal. A suspensão remunerada da vítima, em vez da punição do agressor, agrava a situação e evidencia violação à honra e dignidade da trabalhadora. A dispensa subsequente, em represália à denúncia aos órgãos públicos, caracteriza abuso do poder diretivo e ato ilícito. Responsabilidade do empregador reconhecida,

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO**

ORDINÁRIO nº 0000817-48.2024.5.12.0007, provenientes da 1ª Vara do Trabalho de Lages/SC, sendo recorrente ----- e recorrido **ARCOS DOURADOS COMERCIO DE ALIMENTOS S.A.**

A autora recorre da sentença, em que foram julgados parcialmente procedentes os pedidos da inicial.

Argui preliminar de nulidade por cerceamento de defesa. No mérito, pugna pela reforma da sentença quanto ao dano moral e honorários sucumbenciais.

A reclamada apresenta contrarrazões.

ID. a07188e - Pág. 1

O Ministério Público do Trabalho não se manifesta nos autos, em conformidade com o disposto na Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Os autos vêm conclusos.

Este é o relatório.

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso e das contrarrazões, pois presentes os pressupostos de admissibilidade recursal.



PRELIMINAR. CERCEAMENTO DE DEFESA. OITIVA DE**TESTEMUNHA**

A reclamante alega que teve cerceado o seu direito de defesa, ao ter indeferida a oitiva de outras duas testemunhas presentes na audiência de instrução. Afirma que arrolou três testemunhas, sendo imprescindível a oitiva de todas, pois cada uma presenciou fatos distintos e complementares.

Pugna pelo acolhimento da preliminar, com a consequente anulação do julgado e reabertura da instrução processual, a fim de permitir a oitiva das testemunhas arroladas da Reclamante, ou, ainda, a substituição de testemunhas, caso seja necessário.

Pois bem.

Inicialmente, vale observar que, em audiência, foram ouvidas duas testemunhas, uma de cada parte, tendo o magistrado indeferido a oitiva da testemunha -----, com base nos seguintes fundamentos (ata do ID. a0f234e):

Indeferiu o Juízo a oitiva da testemunha -----, a segunda arrolada pela reclamante, considerando desnecessária a diligência probatória em razão dos demais depoimentos já colhidos. Protestos.

Compartilho do entendimento de origem no sentido da prescindibilidade da oitiva dessa testemunha, diante dos elementos de prova já colhidos nos autos, à luz do art. 765 da CLT, notadamente porque pretendia provar fatos já demonstrados pelas outras testemunhas ouvidas, bem como pela prova documental produzida.

ID. a07188e - Pág. 2

Verifico que, no recurso, a parte autora nem sequer especifica de que forma o depoimento pretendido auxiliaria na solução da controvérsia ou na comprovação da tese exordial, valendo destacar, outrossim, que a prova testemunhal é qualitativa, e não quantitativa, não tendo sido demonstrado, outrossim, o prejuízo pela não oitiva da referida testemunha.

Assim, não há falar em cerceamento de defesa, razão pela qual rejeito a preliminar.



MÉRITO

1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Recorre a autora contra o indeferimento da indenização por danos morais, pleiteando a reforma do julgado.

Eis os fundamentos da sentença no particular:

A Reclamante afirma que faz jus à indenização por danos morais, em razão que foi atingida por um rodo pelo funcionário Sr. -----, que também ameaçou matar a tiros ela e o seu esposo. Diz que a gerente do estabelecimento apenas deu uma advertência para ambos e que o Sr. ----- permaneceu fazendo ameaças de morte, inclusive levando canivetes na bolsa. Aduz que sentia medo de trabalhar e começou a ter crises de ansiedade, pois nenhuma providência foi tomada. Narra que na noite do dia 12/11/2024 o Sr. ----- tentou agredir o marido da Autora no estacionamento da empresa, quebrando um dos vidros da loja na comoção, até que outros funcionários apareceram e o seguraram. Aponta que recebeu suspensão remunerada juntamente ao Sr. -----, e 28 dias após o ocorrido foi dispensada sem justa causa.

A tese defensiva, em síntese, é de que não houve registro de ameaça física ou psicológica dentro do ambiente laboral, e que todas as medidas de segurança e convivência no ambiente de trabalho estavam sendo observadas. Nega que tenha havido deterioração do ambiente de trabalho com a chegada do Sr. -----, e que a advertência da Autora não tem relação com o narrado na inicial (atingiu a honra de outros funcionários).

Pois bem.

A obrigação de reparar somente ocorre quando presentes, concomitantemente, a ação ou omissão culposa do agente, o dano e o nexo causal entre a conduta comissiva/omissiva e o dano.

Dada a significância do instituto, o dano moral deve ser devidamente comprovado ou, na impossibilidade, ser exigida ao menos a prova do fato que ensejou a lesão, sob pena de banalizar pedidos de indenização fundados no abalo moral.

Por se tratar de fato constitutivo de seu direito, ao Autor cabia fazer prova de suas alegações (art. 818, inciso I, da CLT c/c art. 373, inciso I, do CPC), ônus do qual não se desincumbiu.

Os fatos ocorridos são certos, corroborados pela prova oral. A segunda testemunha confirma as situações descritas.

Todavia, é incontroverso que o Sr. ----- não era superior hierárquico da Reclamante, e sim um outro atendente da lanchonete. A primeira testemunha diz que a Sra. Tainá,

ID. a07188e - Pág. 3

gerente, chamava a mãe do Sr. -----, que era jovem embora maior de 18 anos, para conversar acerca das suas condutas. Ficou esclarecido também que ele foi dispensado da empresa após três meses.

Não entendo, portanto, que a Reclamada se omitiu gravemente na tomada de providências. Houve a abordagem do atendente agressor e tentativa de fazer cessar a situação. Na



situação narrada, não há mais a se exigir da Ré se efetivada a extinção do contrato de trabalho, o que ocorreu em pouco tempo.

Também não resta provada a paridade de punições. As advertências juntadas (fls. 165 /172) fazem menção a circunstâncias diversas (faltas e instruções incorretas) e ofensa a honra de outros funcionários que não o Sr. -----.

Incontroverso que a dispensa se deu sem justa causa. A suspensão remunerada para investigação não configura como penalidade, que ocorre em prejuízo do salário.

Desta feita, entendo que, no caso, não é possível responsabilizar a empresa pelo ato do seu funcionário sem superioridade hierárquica, já que não há falar em um padrão ilícito de conduta tolerante da pessoa jurídica, muito menos em gestão baseada em desrespeito.

A responsabilização civil ou criminal, se for o caso, deve recair diretamente sobre a pessoa do ofensor, sendo certo que a Reclamante moveu ação penal privada em face de -----

Assim, não restando provados atos ilícitos da empregadora, rejeito a pretensão indenizatória de danos morais.

A autora recorre, invocando o disposto no art. 932 do CCB/2002". Aduz que "...foi colocada para trabalhar com o Sr. -----, pessoa desequilibrada e agressiva, que fazia toda sorte de ameaças, causando-lhe grave abalo psicológico", como demonstrado pela prova oral, não tendo a ré agido conforme deveria, inclusive punindo a ambos.

Reforça que, assim, "foi prejudicada duplamente: primeiro pelo pavor que reinou no trabalho com a conduta do Sr. ----- e, ao final, com a perda de seu emprego".

Pugna pela reforma da sentença para condenar a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais, em valor não inferior a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Pois bem.

O dano moral é conceituado pela doutrina como o sofrimento humano decorrente de ato ilícito, que atinge bens imateriais ou valores íntimos da pessoa, afetando sua dignidade e sua posição nas relações sociais.

Como ensina o jurista João de Lima Teixeira Filho, "o dano moral é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida" (Revista Trabalho e Processo, nº 10, setembro/96, pg. 17).



No mesmo sentido, José de Aguiar Dias, na clássica obra Responsabilidade Civil (Ed. Forense, 1994, volume 2, pg. 730), pontua que o dano moral "não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa".

A caracterização do dano moral, assim, à luz do artigo 186, do CPC, pressupõe a presença de três requisitos: a ilicitude do ato, o evento danoso e o nexo de causalidade entre ambos.

A sentença entendeu comprovados os fatos alegados na petição inicial no que tange às ameaças e ao comportamento violento do funcionário -----.

Todavia, o Magistrado de origem entendeu que a empresa não se omitiu gravemente na tomada de providências, pois chamava a mãe do Sr. ----- para conversar acerca das condutas do funcionário e que ele foi dispensado após três meses de contrato.

O assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico), na lição de Sônia A. C. Mascaro Nascimento,

caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções ("O Assédio Moral no Ambiente do Trabalho", disponível no site <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433&p=1>).

O assédio moral pressupõe, assim, a ocorrência de agressões à dignidade e ao equilíbrio psíquico, por intermédio de atos e procedimentos que configurem situações de humilhação que atinjam a autoestima do trabalhador.

A recente Resolução nº 492/2023, do CNJ, tornou obrigatória a adoção do Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero aos tribunais brasileiros, estabelecendo diretrizes para o julgamento de ações que envolvem matéria atinente ao gênero, com o objetivo de impedir que ações discriminatórias por gênero aconteçam no Poder Judiciário.

O normativo instituiu a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e aludiu às diretrizes constantes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ nº 27/2021. No referido protocolo, assim é abordada a figura do assédio no ambiente laboral, *verbis*:

"c.1. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho

Assinado eletronicamente por: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT - 25/02/2026 16:20:30 - a07188e
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25110512412873000000033401397>
Número do processo: 0000817-48.2024.5.12.0007
Número do documento: 25110512412873000000033401397



[...]

Na Convenção 190, ainda pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, a OIT reconhece que a violência e o assédio baseados em gênero no mundo do trabalho afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, o que requer uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero, que enfrente as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, além das várias formas de discriminação e desigualdade nas relações de poder devido ao gênero.

[...]

Em termos econômicos, a violência e o assédio de gênero constituem um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho. Dessa maneira, debilitam a capacidade de obtenção de rendimentos a longo prazo das trabalhadoras e contribuem para a disparidade salarial de gênero, especialmente quando se trata de salário variável, pois a recusa de tolerar o assédio sexual praticado por superiores hierárquicos ou por clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter o volume de comissões ou gorjetas necessário para o seu sustento e de sua família.

[...]

Para além da questão da empregabilidade e da renda, a violência e o assédio podem debilitar a tomada democrática de decisões no âmbito das instituições e, reflexamente, o Estado de Direito. O silenciamento de vozes dentro da organização pode levar à situação em que a violação reiterada faz com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda. Assim, a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação. A própria intersecção de classe e gênero, que é frequente em situações de violência ou de assédio nas relações de trabalho, aponta para uma maior vulnerabilidade da vítima, que pode perceber qualquer insurgência de sua parte como motivo para perder o emprego. Além disso, a carga do estereótipo da mulher como uma espécie de "categoria suspeita", baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de que se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida, pode ser acentuada quando se trata de uma trabalhadora.

[...]

Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta." (grifou-se)

Ainda, cumpre mencionar o conteúdo da Convenção 190 da OIT, em vias de ratificação no Brasil, citada no protocolo acima mencionado.

No art. 1º da referida Convenção consta a seguinte definição de assédio no mundo do trabalho: *"conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem de uma só vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio por motivo de gênero"*.

Feitas tais considerações, passa-se ao exame da situação noticiada pela autora na exordial.



Conforme destacado na sentença, os fatos relatados na petição inicial restaram comprovados com a prova oral, além de estarem documentados nos autos.

ID. a07188e - Pág. 6

Porém, diferentemente do entendido pelo magistrado de 1o. grau, considero que as medidas adotadas pela reclamada não foram efetivas e, pior, ainda reforçaram a situação de angústia e violência vivenciada pela reclamante.

A responsabilidade da empresa, a teor do art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição Federal, esta é, via de regra, subjetiva, necessitando da presença simultânea de três elementos: o dano, o nexo de causalidade entre a infortúnio e o trabalho e a prova do dolo ou da culpa do empregador.

Não obstante, a responsabilidade do empregador por ato praticado por seu empregado no exercício do trabalho ou em razão dele é objetiva, e dispensa a prova da culpa do empregador.

Com efeito, os artigos 932, III e 933 do Código Civil assim dispõem:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

A presente ação envolve pedido de reparação por danos morais, em função da conduta de um colega de trabalho da autora, que agia com violência, portava canivetes e chegou mesmo a agredir o marido da autora no estacionamento da empresa.

A empresa, mesmo ciente dos fatos denunciados pela autora, não adotou medidas efetivas para impedir o comportamento do agressor, em nada servindo chamar a mãe do funcionário para conversar sobre seu comportamento no trabalho.

Ora, tratando-se de um trabalhador maior de idade (que, ao que consta, tinha 25 anos na época dos fatos), e, como tal, responsável por seus atos e condutas, nada justifica a



empresa chamar a mãe deste para conversar acerca das suas condutas.

Cabe ao empregador estabelecer e manter um ambiente de trabalho urbano e respeitoso, não se admitindo que, para conseguir tal intento, tenha que se valer dos préstimos da mãe do agressor; afinal, a responsabilidade é sua, na forma do artigo 2o., da CLT, já que os riscos do empreendimento são seus.

ID. a07188e - Pág. 7

As advertências juntadas aos autos em nada contribuem para o deslinde da controvérsia, pois não possuem conexão com os fatos ora em análise e julgamento.

Ademais, não há como se entender como adequada a suspensão remunerada da reclamante, não havendo como se prestigiar a alegação da defesa de que assim o fez para protegê-la dos abusos cometidos pelo referido funcionário.

Primeiro, porque o afastamento ocorreu sem nenhuma justificativa, e tal situação, sem sombra de dúvida, gerou angústia e sensação de humilhação por parte da trabalhadora que, vítima de ameaças, no lugar de ser protegida, foi afastada, enquanto o trabalhador agressor, permaneceu trabalhando.

Não há qualquer lógica nesse comportamento da ré.

Como destacado e apurado em 1o. grau, os fatos comprovados possuem natureza grave, e a ré tem que ser responsabilizada por sua omissão, ao permitir que a autora ficasse exposta a ameaças à sua integridade física e mental por parte de colega de trabalho.

Uma vez que a situação era de conhecimento dos superiores hierárquicos e nenhuma providência efetiva foi tomada pela reclamada, considero evidenciado que a trabalhadora teve vulnerada sua honra e dignidade, por estar exposta a riscos em sua integridade física e psicológica no ambiente de trabalho, disso defluindo existente dano indenizável.

Quanto à dispensa da reclamante após a suspensão remunerada, houve abuso do poder diretivo, restando evidente que tal ocorreu em represália à atitude da reclamante de denunciar o caso aos órgãos públicos, disso defluindo, igualmente, o ato ilícito, sendo devida a



indenização por danos morais, frente à ofensa à honra e dignidade da autora, na forma do artigo 5o, X, da Carta Magna, cabe arbitrá-la.

Considerando os parâmetros estabelecidos pelo art. 223-G da CLT, meramente orientativos, mostra-se razoável a fixação em R\$ 10.000,00 (aproximadamente, quatro vezes o último salário contratual da autora).

Diante do exposto, dou provimento parcial ao recurso para acrescentar à condenação o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

2.HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS DEVIDOS PELA RECLAMADA. MAJORAÇÃO

ID. a07188e - Pág. 8

A sentença arbitrou honorários de sucumbência aos patronos da autora, no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação.

Pugna pela majoração para o patamar máximo de 15%.

Entendo adequado o percentual arbitrado na sentença (10%), não cabendo, portanto, a majoração pretendida, à luz do artigo 791-A, da CLT, diante da natureza e complexidade da demanda.

Nego provimento.

3.HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS DEVIDOS PELA AUTORA

Com o provimento do recurso, requer a autora sejam afastados os honorários de sucumbência a que foi condenada, haja vista a ausência de sua sucumbência..

Tendo em vista o provimento, ainda que parcial, de todos os pedidos da petição inicial, inexistente sucumbência da reclamada capaz de gerar a sua condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais.

Dou provimento ao recurso para excluir a condenação da autora ao pagamento de honorários sucumbenciais.



Pelo que,

ID. a07188e - Pág. 9

ACORDAM os membros da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**; por igual votação, rejeitar a preliminar de cerceamento de defesa. No mérito, sem divergência, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e excluir da condenação os honorários sucumbenciais devidos pela autora aos patronos da ré. Valor da condenação: R\$ 16.000,00. Custas, pela reclamada, de R\$ 320,00.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 10 de fevereiro de 2026, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Quézia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez, o Desembargador do Trabalho Narbal Antônio de Mendonça Fileti e a Juíza do Trabalho Convocada Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert (Portaria SEAP/SEMAG nº 510/2025). Presente a Procuradora Regional do Trabalho Cristiane Kraemer Gehlen. Sustentaram oralmente os(as) advogados(as) Ricardo Correa Junior (presencial) procurador(a) de ARCOS DOURADOS COMERCIO DE ALIMENTOS SA e Stéphanie Spyrides de Andrade Leite (telepresencial) procurador(a) de -----.

MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT
Relatora

Assinado eletronicamente por: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT - 25/02/2026 16:20:30 - a07188e
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25110512412873000000033401397>
Número do processo: 0000817-48.2024.5.12.0007
Número do documento: 25110512412873000000033401397



