



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 000047-46.2023.5.21.0005

Relator: MARIA AUXILIADORA BARROS DE MEDEIROS RODRIGUES

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/08/2023

Valor da causa: R\$ 228.053,72

**Partes:**

**RECORRENTE:** ANA ALICE DA COSTA

ADVOGADO: VANESSA MARREIROS DOS SANTOS

ADVOGADO: BRENO GUSTAVO ROCHA NOBRE DE ALMEIDA

**RECORRENTE:** GRUPO GENNIUS BRASIL PRODUCAO E COMERCIALIZACAO DE ALIMENTOS S.A

ADVOGADO: SERGIO GONINI BENICIO

**RECORRIDO:** GRUPO GENNIUS BRASIL PRODUCAO E COMERCIALIZACAO DE ALIMENTOS S.A

ADVOGADO: SERGIO GONINI BENICIO

**RECORRIDO:** ANA ALICE DA COSTA

ADVOGADO: VANESSA MARREIROS DOS SANTOS

ADVOGADO: BRENO GUSTAVO ROCHA NOBRE DE ALMEIDA



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO

**RECURSO ORDINÁRIO N. 0000047-46.2023.5.21.0005**

**RELATORA: MARIA AUXILIADORA BARROS DE MEDEIROS RODRIGUES**

**1ª RECORRENTE: ANA ALICE DA COSTA**

**ADVOGADOS: VANESSA MARREIROS DOS SANTOS E BRENO GUSTAVO ROCHA NOBRE DE ALMEIDA**

**2ª RECORRENTE: GRUPO GENNIUS BRASIL PRODUCAO E COMERCIALIZACAO DE ALIMENTOS S.A.**

**ADVOGADO: SERGIO GONINI BENICIO**

**RECORRIDAS: AS PARTES**

**ORIGEM: 5ª VARA DO TRABALHO DE NATAL**

## EMENTA

**RECURSO ORDINÁRIO. RECLAMANTE. DESVIO/ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO COMPROVAÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. INDEVIDAS.** Considerando que a reclamante não se desincumbiu a contento do ônus de provar em juízo o desvio e/ou acúmulo de funções, fato constitutivo da pretensão de diferença salarial, não faz jus às diferenças salariais pleiteadas.

**VALIDADE DOS DOCUMENTOS APRESENTADOS PELA RECLAMADA. AUSÊNCIA DE ELEMENTOS APTOS A INVALIDAR OS REGISTROS DE PONTO. HORAS EXTRAS E INTERVALARES INDEVIDAS.** Inexistindo elementos nos autos capazes de invalidar os documentos juntados pelo reclamado, especialmente os controles de ponto eletrônico, não há como deferir ao reclamante o pagamento das horas suplementares vindicadas. Ademais, no tocante ao intervalo intrajornada, os controles de frequência registram uma hora pré-assinalada, o que é permitido pela legislação. Mantido, pois, o indeferimento dos títulos de horas extras e intervalares.

**MATÉRIAS COMUNS A AMBOS OS RECURSOS. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. OFENSA DE NATUREZA GRAVE. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO.** Na hipótese dos autos, com apoio no contexto fático-probatório, restou configurado o assédio moral proveniente de cárcere da reclamante no escritório da reclamada, durante aproximadamente 3 horas, ocasião em que sofreu humilhações, ameaças e violências psicológicas, motivadas por uma denúncia, realizada pela reclamante, de supostos fatos ilícitos praticados pela sua superior hierárquica, em conluio com o marido desta, também empregado da reclamada. Considerando as balizas legais de quantificação de reparação por dano moral previstas no art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT como critérios meramente orientativos, majora-se o valor arbitrado na origem à indenização por danos morais decorrentes de assédio moral para o importe de R\$ 20.000,00, valor fixado de forma



razoável e proporcional ao dano sofrido pela vítima, respeitando-se a vedação ao enriquecimento sem causa e capaz de satisfazer o caráter punitivo-pedagógico da condenação.

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. MAJORAÇÃO. JULGAMENTO EM GRAU RECURSAL. INDEFERIMENTO.** Levando-se em conta que o percentual fixado na sentença atende aos requisitos do § 2º do art. Art. 791-A da CLT e aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como que, na legislação trabalhista, que trata da matéria, não existe nenhuma imposição similar à do §11 do artigo 85 do CPC, sendo, portanto, uma faculdade a majoração dos honorários em grau recursal, não se justifica, no caso dos autos, a fixação no percentual acima do máximo previsto em lei.

**RECURSO DA RECLAMADA. RESCISÃO INDIRETA. RIGOR EXCESSIVO PROVOCADO POR ASSÉDIO MORAL. NEGLIGÊNCIA DO EMPREGADOR NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS INTERNOS DA EMPRESA.** O assédio moral grave, aliado à omissão do empregador, configurando negligência na resolução de conflitos, é capaz de provocar a extinção do contrato de trabalho, na modalidade de rescisão indireta, e se equipara ao tratamento do empregado com rigor excessivo por seus superiores hierárquicos, nos termos do art. 486, alínea "b", da CLT.

**RECURSO DA RECLAMADA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DOENÇA OCUPACIONAL CONSTATADA EM LAUDO DO INSS. LAUDO MÉDICO-PERICIAL. EQUIPARADO A ACIDENTE DE TRABALHO. MANUTENÇÃO.** Constatada a incapacidade laborativa da reclamante, mediante perícia médica do INSS, deve-se reconhecer a estabilidade provisória a que faz jus a empregada, uma vez que o afastamento por mais de 15 dias, aliado à percepção de auxílio-doença acidentário, torna evidente o direito à garantia provisória de emprego, em virtude de doença ocupacional, a qual se equipara a acidente de trabalho, nos termos do art. 118, da Lei 8.213/91. Mantém-se, portanto, o direito à indenização pelo período de estabilidade.

**Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido.**

**Recurso da reclamada conhecido e desprovido.**

## RELATÓRIO

Trata-se de recursos ordinários interpostos por ANA ALICE DA COSTA e GRUPO GENNIUS BRASIL PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE ALIMENTOS S.A (HABBIBS) em face da sentença (Id. 5ccd7d7) prolatada pela Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti, titular da 5ª Vara do Trabalho de Natal, que, além de conceder os benefícios da justiça gratuita à reclamante, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados para condenar a reclamada ao pagamento dos seguintes títulos:

- 1) aviso prévio indenizado (42 dias) - natureza indenizatória;
- 2) 13º salário proporcional (2/12) - natureza salarial;



- 3) férias simples (2012/2022) e férias proporcionais (3/12), todas acrescidas de 1/3 - natureza indenizatória;
- 4) multa de 40% do FGTS;
- 5) indenização pela estabilidade acidentária equivalente ao valor dos salários que a empregada receberia desde a data do término do contrato (04/05/2023) até 12 (doze) meses após cessação do auxílio previdenciário (23/03/2024), o que inclui o 13º salário, as férias + 1/3 e o FGTS + 40% do referido período (reflexos) - natureza indenizatória;
- 6) recolhimento do FGTS relativo ao período do afastamento previdenciário - natureza indenizatória;
- 7) indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) - natureza indenizatória.

Em suas razões recursais (Id. ce577dc), a parte reclamante informa que foi contratada para exercer a função de garçone/atendente de lanchonete, consoante contrato de trabalho (Id. 0d8ed2d). Ao longo do trabalho, alega que passou a exercer, concomitantemente, as atividades de operadora de caixa e auxiliar de serviços gerais. Aduz que essas atividades não são inerentes à função que exercia, motivo pelo qual pede o reconhecimento de acúmulo de funções e a estipulação de um plus salarial, estimado em 30% do seu salário.

Irresignada com o valor da indenização por danos morais arbitrada em sentença, pugna por sua majoração para o valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), alegando que o valor arbitrado "não está situado em um patamar condizente com o abalo moral sofrido pela reclamante".

Informa que "as provas produzidas ao longo deste processo são inequívocas quanto à existência do assédio moral sofrido pela reclamante durante seu período de trabalho na empresa recorrida. Testemunhos de colegas de trabalho e documentação pertinente demonstram de forma contundente as práticas abusivas e humilhantes a que a obreira fora submetida, configurando assim o assédio moral no ambiente laboral".

Assevera que "o próprio laudo pericial (Id. 7f9e71e) entendeu que a recorrente desenvolveu transtorno de estresse pós-traumático, F43.1 CID10, a partir de julho de 2022, levando à incapacidade laboral". Como consequência do ocorrido, afirma que "nunca mais teve sua vida a mesma", ressaltando que "ela já tentou tirar a própria vida em decorrência de tudo o que aconteceu e das sequelas que a assombram".

Reforça sua tese, aduzindo que "a ausência de amparo e proteção por parte da empresa agravou o sofrimento da recorrente", reiterando que "essa situação de desamparo é extremamente injusta e reflete uma postura negligente e insensível da empresa". Ressalta que "antes do acontecimento no dia 13 de julho, a recorrente possuía uma vida normal".



Suscita, também, horas extras, em virtude da alegada supressão do intervalo intrajornada durante o período em que atuou como supervisora de vendas (26/11/2021 a 13/07/2022). Aduz que as folhas de ponto estão em desacordo com a realidade dos fatos e não refletem a real jornada de trabalho da empregada, apontando-os como genéricos e britânicos.

Por fim, pugna pela majoração do percentual de honorários advocatícios, de 10% para 20% sobre o valor total da condenação, em razão da alegada falta de isonomia entre os percentuais na área cível (10% a 20%) e na área trabalhista (5% a 15%).

Por sua vez, em sua peça recursal (Id. 308edc9), a reclamada se insurge contra a sentença de origem, alegando que a reclamante não trouxe nenhuma prova do fato ocorrido, tampouco das supostas irregularidades/investigações. Afirma que a narrativa da parte autora se baseou em suposições, e não em fatos.

Afirma, também, ser indevido o reconhecimento da rescisão indireta, uma vez que a parte autora pediu "demissão", ao informar que não voltaria para a loja.

Alega que a incapacidade da autora é parcial e temporária, e que decorreu de causa biológica, acrescentando que a reclamante possui um histórico de vida de uma certa "fragilidade".

Assevera que a autora, durante toda a contratualidade, apresentou vários atestados indicando afastamentos desde 2020, chegando a ficar até 11 dias afastada das atividades laborativas. Aduz que os afastamentos são decorrentes dos transtornos passados, e só agora necessitou de afastamento previdenciário. Repisa não ser crível que tenha ficado "presa em uma sala", tendo em vista que o escritório citado fica aberto e é acessível a todos.

Requer, portanto, a reforma da sentença para julgar improcedente o pedido de reconhecimento da rescisão indireta ou, subsidiariamente, o reconhecimento do pedido de demissão, uma vez que a autora não teve mais interesse em continuar trabalhando.

Reitera que a parte autora sempre foi tratada com todo o respeito devido e merecido, jamais ocorrendo os fatos arguidos na exordial. Ressalta que "aborrecimentos, contrariedades, frustrações, irritações ou pequenas mágoas são sentimentos que de maneira geral fazem parte do cotidiano do dia a dia de qualquer ser humano, seja no trabalho, no trânsito, entre amigos e até no ambiente familiar". Assevera que a reclamante não se desincumbiu do ônus de provar o que alegou.

Ademais, a reclamada também se insurge contra o suposto direito à estabilidade provisória, posto que houve pedido de demissão no dia 14/07/2022. Por fim, pede



improcedência total dos pedidos formulados na peça autoral ou, subsidiariamente, requer a redução dos honorários advocatícios sucumbenciais para o percentual de 5%, ante a baixa complexidade da causa.

Devidamente notificadas, as partes ofereceram contrarrazões (Ids. 035a634 e fb2626b).

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, por não se tratar de matéria prevista no art. 81 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

#### **RECURSO DA RECLAMANTE**

Recurso tempestivo. Regular representação processual. Preparo dispensado.

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conhecimento do recurso ordinário interposto pela reclamante.

#### **RECURSO DA RECLAMADA**

Recurso tempestivo. Regular representação processual. Depósito recursal efetuado e custas processuais recolhidas.

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conhecimento do recurso ordinário interposto pela reclamada.

## **PRELIMINARES**

### **RETIFICAÇÃO DO POLO PASSIVO**



A empresa reclamada reitera, em razões recursais, o apelo para retificação do polo passivo. Requer a alteração do polo passivo para que conste a empresa Grupo Gennius Brasil Produção e Comercialização de Alimentos S/A, inscrita no CNPJ n. 27.665.906/0053-02, alegando ser esta a real e única empregadora da reclamante.

Pois bem.

A sentença consignou que "*verifica-se no resumo do processo que foi cadastrado o CNPJ de número: 27.665.906/0001-81. Consta, ainda, na CTPS da autora, fls 46 do pdf, o seguinte CNPJ RAIZ: 27.665.906. Portanto, a inscrição cadastrada e a citada pela reclamada são nitidamente da matriz e filial*".

*In casu*, a empresa Grupo Gennius Brasil Produção e Comercialização de Alimentos S/A, inscrita no CNPJ n. **27.665.906/0018-20**, e o Grupo Gennius Brasil e Comercialização de Alimentos S/A, inscrita no CNPJ **27.665.906/0053-02**, são **filiais da empresa matriz**: Grupo Gennius Brasil Produção e Comercialização de Alimentos S.A., inscrita no CNPJ n. **27.665.906/0001-81**.

Registre-se que a filial é um tipo de estabelecimento empresarial que faz parte do acervo patrimonial de uma única pessoa jurídica e não ostenta personalidade jurídica própria.

Nesse sentido, a empresa em que a reclamante trabalhava é uma filial da empresa matriz. Assim sendo, as ações praticadas por ela são imputáveis à empresa matriz, uma vez que, repita-se, as filiais são meros estabelecimentos secundários de uma única pessoa jurídica, configurando-se como uma extensão do acervo patrimonial e da atividade da matriz.

Portanto, as filiais e a matriz não são empresas diversas entre si, razão pela qual não há falar em retificação do polo passivo, uma vez que os dois números de inscrição no CNPJ se referem à mesma empresa.

Diante disso, sem mais delongas, rejeito o pleito recursal.

Nego provimento, no particular.

## MÉRITO



Inverte-se a ordem de apreciação dos recursos, em face da prejudicialidade do apelo interposto pela reclamada.

## RECURSO DA RECLAMADA

### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL

A reclamada se insurge contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Afirma que a parte autora sempre foi tratada com todo o respeito devido e merecido, e que jamais ocorreram os fatos arguidos na exordial. Ressalta que "aborrecimentos, contrariedades, frustrações, irritações ou pequenas mágoas são sentimentos que de maneira geral fazem parte do cotidiano do dia a dia de qualquer ser humano, seja no trabalho, no trânsito, entre amigos e até no ambiente familiar". Assevera que a reclamante não se desincumbiu do ônus de provar o que alegou.

A sentença de origem (Id. 5ccd7d7) assim fundamentou, no tópico em análise:

"A autora postula o pagamento de uma indenização por danos morais, fundamentando seu pedido no assédio moral sofrido e na doença ocasionada pelo trabalho.

Ao exame.

Dano moral, segundo a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, consiste no "menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente de repercussão econômica"(in Curso de Direito do Trabalho, 10ª ed., São Paulo: LTr, 2016).

O reconhecimento do dano moral e da indenização daí advinda requer a configuração de três elementos indispensáveis, segundo a mais abalizada doutrina e jurisprudência, quais sejam: 1) a ilicitude do ato; 2) a existência de dano e 3) o nexo de causalidade entre ambos.

A concorrência dos três elementos acima citados é, portanto, imperiosa para ensejar a reparação civil por parte do causador do dano, por força do disposto no art. 927 do Código Civil.

Como visto, **restou caracterizado o nexo causal entre a doença e o trabalho**. Sendo assim, resta **patente a comprovação da culpa da reclamada no evento danoso, pois, cabe ao empregador zelar pela higidez física e mental dos seus empregados** (art. 7º, XXII, da CF/88).

Quanto ao fato do dano não ter causado perda permanente da capacidade laborativa, isto não significa um salvo-conduto da obrigação de responsabilizar, pois, permanece a obrigação de compensar o dano sofrido, sendo certo, ainda, que o processo de trabalho deve sofrer adequações para não causar incapacidades laborativas futuras.

Assim, a despeito da autarquia previdenciária atestar a ausência de incapacidade laboral ATUAL da parte autora, configurada a causa entre as atividades laborais e o evento, **é de vida a indenização pelo dano sofrido**.



Em tais situações, a doutrina e a jurisprudência dominante acerca da teoria da responsabilidade objetiva atribuem ao empregador o ônus de reparar os danos que causam, sem perquirir sobre sua culpa, sendo suficiente a ensejá-lo o exercício de atividade capaz de produzir o risco. Diz-se na hipótese "risco natural" porque ínsito ao desenvolvimento dos objetivos empresariais.

O transtorno a partir do dano é aferível in re ipsa.

**Portanto, se mostram presentes os elementos autorizadores da responsabilidade civil, que gera, como principal consequência, a obrigação de compensar os danos suportados pelo reclamante, mesmo sendo de cunho exclusivamente extrapatrimonial.**

Assim, passa-se à quantificação da indenização, tendo como parâmetros os artigos 944 e seguintes do Código Civil.

Quanto ao dano moral, não se há como delimitar a sua extensão. No entanto, para quantificá-lo, a doutrina fixa alguns critérios que servem de norte ao julgador, dentre os quais: a gravidade da lesão e a condição da vítima, a capacidade financeira do empregador e o caráter pedagógico e reparador da indenização. Há ainda que considerar os parâmetros estabelecidos no art. 223-G da CLT.

No caso dos autos, o assédio moral não foi comprovado na gravidade e proporções expostas na inicial, ou seja, com todas as ameaças relatadas pela autora. Em outro aspecto, restou comprovado que **a Gerente da loja espalhou boatos sobre a saúde mental da reclamante**. Também deve ser levado em consideração que **o INSS atestou a ausência de incapacidade laboral ATUAL** e que o quadro da autora tende a remitar com o afastamento do trabalho.

Pelo exposto, considerando os critérios acima expostos, classifico a **ofensa como de natureza média** e defiro a indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)". (g.n.)

Passa-se à análise.

O dano extrapatrimonial ou dano imaterial é conceituado como toda lesão que atinge os bens imateriais da pessoa, por exemplo, sua honra, seu nome e dignidade (MEIRELES, Edilton. In: Responsabilidade civil no acidente de trabalho: questões processuais e materiais. 2016. p.71).

Podem ser sujeitos passivos do dano moral a pessoa física ou jurídica, cujos bens juridicamente tutelados são elencados de forma exemplificativa nos arts. 223-C e 223-D, da CLT:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo das correspondências são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.



Nesse sentido, cometido o ato ilícito apto a ocasionar dano à dignidade da parte, e desde que comprovado o nexo causal, nasce o dever de indenizar, nos termos do art. 186 do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Ressalte-se que o dano moral na relação de trabalho pode decorrer tanto de acidente de trabalho quanto de situações de violação aos direitos de personalidade, mesmo que não importem redução da capacidade laborativa, como ofensas verbais, humilhações, assédio moral etc.

Note-se que a indenização por dano extrapatrimonial se insere no âmbito da responsabilidade civil, encontrando previsão na Constituição Federal de 1988 e no Código Civil de 2002.

No mesmo sentido, o Enunciado n. 18, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, estabelece que todas as normas do ordenamento jurídico que possam assegurar a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana devem ser aplicadas na reparação do dano extrapatrimonial.

Ao contrário da indenização por danos materiais, facilmente comprovados com documentos, a prova do dano moral constitui tarefa árdua e tormentosa, pois **não se comprovam a tristeza, a raiva, a angústia, o sofrimento**, haja vista serem sentimentos que não podem ser quantificados. Assim sendo, **o que se comprova, para que possa haver a reparação, são os fatos que originaram o ato lesivo.**

Nesse trilhar, para que haja direito à indenização, deve haver relação entre a ação ou omissão do empregador e o resultado danoso causado ao empregado.

Na hipótese, a empregada alegou ter sido trancada em uma sala por mais de 4 horas, e submetida às mais diversas violências psicológicas (humilhação, insulto, gritos, ameaças), razão pela qual sofreu danos psíquicos e emocionais severos.

Antes de tudo, cumpre salientar que a empregada visava, apenas, defender os interesses do empregador (HABIB's) ao efetuar a denúncia de supostas condutas ilícitas por parte de



sua chefe (Geiza) e seu marido (Sandro). Após se reportar ao superior hierárquico de sua chefe (Sr. Fernando), e solicitar anonimato, foi surpreendida, um dia após o relato, com a situação que lhe traumatizaria de maneira profunda.

Compulsando os autos, nota-se a total ausência de amparo, por meio de um tratamento desumanizado e protocolar, que demonstra insensibilidade, frieza e descaso, por parte do gestor da unidade (Sr. Fernando) a quem deveria, além de manter o sigilo da denúncia, providenciar medidas de apuração e responsabilização das condutas denunciadas. Pelo contrário, o teor da denúncia foi compartilhado justamente com os denunciados, que rapidamente trataram de ameaçar a empregada, bem como deslegitimar sua sanidade mental frente aos demais colegas de trabalho, chamando-a de "doida, louca", e, ainda, que "precisava estar internada", espalhando assim boatos difamatórios, conforme interrogatório da primeira testemunha inquirida em audiência (Id. 5ccd7d7), a qual declarou, ainda, que a empregada, naquela noite, **"saiu do escritório bastante abalada e chorando"**.

Ressalta-se, inclusive, que no mesmo relato, a referida testemunha narrou o que se segue, in verbis:

**"que foi o depoente quem chamou a reclamante, a mando da senhora Geiza, para a autora ir ao escritório; que não sabe quem estava no escritório, tampouco o que houve no citado recinto (...) que a reclamante foi chamada para ir ao escritório por volta das 17h00, tendo permanecido no local por cerca de três horas; (...) que a reclamante saiu do escritório bastante abalada e chorando, mas não chegou a perguntar nada à autora, já que o depoente continuou normalmente a trabalhar; que no dia seguinte, ficou sabendo, através de comentários dos colegas caixas, garçonetes e o pessoal da cozinha, do que havia acontecido no escritório e de que no ambiente estavam, além da reclamante e da gerente Geiza, a supervisora Girleide (...)**

**que o próprio Sandro falou no ambiente de trabalho que a reclamante ia pagar pelo que fez e que sabia onde a autora residia". (g.n)**

Mais uma vez, a reclamante se reportou ao gestor da unidade (Sr. Fernando), relatando a violência sofrida e informando que iria prestar um Boletim de Ocorrência (Id. b5be569, registrado no dia 15/07/2022) contra sua chefe e seu companheiro.

Entretanto, espantosa é a resposta do referido gestor, que friamente responde: "Você deve mandar [o B.O.] para Geyza. Ela é a gerente. Esse é o fluxo". A resposta é de inacreditável indiferença. Logo em seguida, ela prontamente responde: "Vou mandar [o B.O.]. Fiz o B.O. contra ela e o marido dela" (Id. 60686fe).

Fica evidente que a empresa, a quem caberia manter a higidez do ambiente de trabalho, pouco (ou nada) fez, ante a denúncia e as consequências que dela vieram, configurando omissão e negligência na gestão de conflitos entre os colaboradores.



Aflita, a empregada informa que "eu não vou pra loja, até isso tudo se resolver" (Id. 60686fe), pois ela estava sendo "ameaçada aos quatro cantos da loja". Informou, inclusive, que "Fernando, estou esses dias sem dormir, fui no psiquiatra hoje, to com início de depressão, fui afastada e ele passou esses remédios".

Nota-se que **a reclamante não pediu demissão**: "eu não vou pra loja, **até isso tudo se resolver**". A empregada, na verdade, clamou por uma resolução do problema, o que não aconteceu.

É importante destacar que o assédio moral pressupõe a existência de conduta abusiva do agente, que por meio de comportamento, atitudes, gestos, palavras, atos diretos ou indiretos, utilizados de forma repetida ou sistemática, afrontam a dignidade ou a integridade da vítima, mantendo-a acossada.

Ressalte-se que a reclamante teve sua dignidade e honra atingidas, sendo-as feridas pela atitude da reclamada que tentou de todos os modos humilhá-la e ferindo seus direitos de personalidade.

Portanto, resta **evidente a configuração de assédio moral**, sofrido pela reclamante, que se configura como uma violência moral no trabalho, seguido de humilhações, ameaças, terror psicológico e hostilização contínua, criando um ambiente insalubre de recorrente beligerância.

Dessarte, desprovejo o recurso, no item, já que **comprovado o ato ilícito** praticado pela reclamada e ensejador da indenização por dano moral.

## **RESCISÃO INDIRETA. VERBAS RESCISÓRIAS**

A reclamada, inconformada com o reconhecimento da rescisão indireta, pugna pela reforma da sentença, alegando que os fatos narrados na inicial baseiam-se em suposições. Afirma que a recorrida "pediu demissão", informando que não voltaria para a loja.

Alega que a incapacidade laboral, sofrida pela reclamante, é parcial e temporária e que decorre de causa biológica, sustentando que a empregada traz um histórico de vida de uma certa fragilidade, haja vista ter morado com seus tios até 2017, na zona rural do interior do Estado, e somente após atingir 20 a 21 anos de idade, passou a morar com a mãe.



Aduz que, durante toda a contratualidade, a reclamante apresentou vários atestados, indicando afastamento desde 2020, chegando a ficar até 11 dias afastadas das atividades laborais.

Assevera ser evidente que a recorrida ingressou com vários atestados médicos decorrentes de transtornos passados e, somente agora, necessitou de afastamento previdenciário, apesar de não haver nexos causal com as atividades desempenhadas pela empresa.

Reitera não ser crível que a reclamante ficou presa em uma sala, visto que o escritório citado fica aberto e é acessível a todos. Requer desconfiguração da rescisão indireta. Subsidiariamente, pugna pelo reconhecimento do pedido de demissão, uma vez que a autora não teve mais interesse em continuar trabalhando.

O juízo *a quo* assim fundamentou a sentença, no tópico em apreço:

"A autora expõe na petição inicial que: "...no dia 13 de julho de 2022, a Reclamante durante a sua jornada de trabalho, fora trancada das 18h às 22h30min em uma sala por sua SUPERIOR HIERÁRQUICA (Sra. Geizeane), na qual durante todo esse período, a obreira passou a sofrer insultos, sofrendo ameaças físicas e psicológicas, sendo, também, acometida de atos caluniosos, injúrias e difamações".

Afirma que: "Seguidamente, em decorrência da conduta praticada pela Sra. Geizeane em face da Sra. Alice, a mesma desencadeou um stress agudo provocado pelo acontecimento particularmente estressante, sendo diagnosticada pelo CID F43 vide Doc.08 Atestados Médicos e Receituários, precisando ficar afastada de suas funções naquele momento."

Ressalta, em outro ponto da peça inaugural, que a Gerente da Loja (Sra. Geizeane) agiu de forma grosseira e rude com todos os subordinados e que a empresa também não adotou qualquer medida cabível para apurar a conduta praticada, tampouco tomou qualquer atitude punitiva contra a Sra. Geizeane.

A reclamada afirma que a reclamante não traz qualquer prova de suas alegações. Argumenta que a autora claramente pede demissão nos Prints de conversas anexados ao processo. Acrescenta que a empregada, desde 2020, apresenta vários atestados, chegando a ficar 11 dias afastada de suas atividades laborais.

Diz que não há nexos causal entre as atividades laborais e o afastamento previdenciário da autora e rechaça veementemente as alegações da reclamante que no dia 13.07.2022 sofreu ameaças físicas e psicológicas, não sendo crível que ficou presa em uma sala visto que o escritório citado fica aberto e acessível a todos, sendo possível ser visualizado por qualquer pessoa caso tivesse acontecido o fato narrado"

Analiso.

A princípio, necessário analisar o nexos causal entre a doença desenvolvida pela parte autora e as atividades laborais exercidas na empresa.

Diante da negativa da reclamada quanto ao nexos, foi determinada a realização de prova pericial, realizada pelo Dr. Ricardo Silva Oliveira - Médico Psiquiatra. O respectivo laudo foi anexado ao id. 7f9e71e.

O perito designado, após discorrer sobre a história clínica e laboral da autora, analisar as atividades realizadas e exames constantes nos autos e proceder ao exame físico, fez o seguinte diagnóstico e conclusão:



[...]

Observe-se que, no presente caso, o perito designado pelo juízo colheu informações necessárias para a produção do seu estudo técnico, sendo certo que a conclusão obtida baseou-se na experiência técnica do profissional signatário do laudo, sendo apto, portanto, a embasar o julgamento da lide.

Cabe destacar que, embora o julgador não esteja adstrito à prova pericial para firmar o seu convencimento, o conhecimento técnico do expert é elemento de grande importância para o deslinde da controvérsia e somente deve ser desconsiderado mediante provas robustas da inconsistência das conclusões técnicas, o que não ocorreu no caso em análise.

Por sua vez, a impugnação ofertada pela reclamada, sustentando que a reclamante traz um histórico de vida de uma certa fragilidade e apontando diversas causas não relacionadas ao trabalho que poderiam desencadear a doença sofrida, não é suficiente para descaracterizar o nexo causal.

Conforme a Lei nº 8.213/1991, em seu art. 19, acidente de trabalho "ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho."

Do ponto de vista legal, a doença profissional e a do trabalho são equiparadas a acidentes do trabalho para efeitos de benefícios previdenciários, nos termos dos incisos I e II do art. 20 da Lei nº 8.213/93:

[..]

Assim, ainda que não ocorra um típico acidente de trabalho, em tese pode ser reconhecida a ocorrência de doença equiparada a acidente de trabalho.

Além disso, para que a doença possa ser equiparada a acidente de trabalho, basta a comprovação da concausa entre aquela e as atividades desempenhadas pelo trabalhador, como prevê o art. 21 da lei citada.

Nesse sentido, é notório que todo transtorno de estresse é multifatorial, sendo sempre possível identificar fatores individuais, relacionados à personalidade da pessoa e ao ambiente social. Entretanto, a existência desses não é suficiente para desconsiderar o ambiente de trabalho. Se assim fosse, seria impossível caracterizar o nexo entre qualquer atividade laboral e a doença, posto que os fatores coadjuvantes estão sempre presentes.

**No presente caso, a reclamante trabalha para a reclamada desde 22/11/2018, tendo apresentado transtornos mentais somente a partir de 15/07/2022, conforme atesta o laudo médico pericial do INSS anexado ao id. 8cc5b34, fls. 51 do PDF, ou seja, data compatível com o fato alegado pela parte autora.**

A testemunha convidada pela reclamante esclareceu em seu depoimento que: a gerente Geiza já falou para o depoente, no caixa, várias vezes, que a reclamante era doída, louca e precisava estar internada; que eram nesse conteúdo os boatos que circulavam entre os colaboradores na loja (...), que a reclamante saiu do escritório bastante abalada e chorando, mas não chegou a perguntar nada à autora, já que o depoente continuou normalmente a trabalhar (...) que já chegou a presenciar a gerente Geiza sendo grosseira com os senhores Washington, Pablo e Juliana, ocupantes das funções de auxiliar de cozinha, chefe de cozinha e garçomete, respectivamente; que após o episódio havido do escritório, a reclamante passou a ser conhecida no ambiente de trabalho como doída e louca.

Trata-se de testemunha que trabalhou diretamente com a reclamante e presenciou alguns dos fatos alegados, demonstrando veracidade em seu relato e aptidão probatória. **Desse modo, o relato comprova que, de fato, não existia um clima saudável de trabalho entre a gerente e a reclamante.** O relato revela, também, que a gerente difundia na empresa a informação de que a autora era doída e louca, ação que certamente contribuiu para o quadro clínico da empregada e que reforça a tese da inicial de assédio.



Quanto à alegação de que a empregada não teria procurado a empresa para realizar uma denúncia, destaca-se que a reclamada não comprovou nos autos manter um canal aberto de comunicação com a finalidade de receber denúncias.

Constata-se, outrossim, que o preposto não soube afirmar com convicção se existe política formal para o combate ao assédio moral bem como se houve alguma assistência à reclamante, consoante se depreende de trecho do depoimento com destaques acrescidos: que acha que a empresa possui política formal de combate ao assédio moral, pois acha que já leu algo a esse respeito (...) que não sabe informar se foi prestada assistência médica, jurídica e psicológica à reclamante, por parte da reclamada.

**Nota-se, ainda, que o laudo do INSS, anexado ao id. 8cc5b34, fls. 52 do PDF, constatou o acidente de trabalho, sendo concedido o benefício como auxílio doença acidentário.** O documento é revestido de presunção de legitimidade e veracidade, típico do ato administrativo, podendo ser desconstituído somente com prova robusta em sentido contrário. Não é o caso, posto que **a prova pericial médica produzida nesta demanda confirmou a conclusão da autarquia.**

Desta feita, à falta de provas robustas em sentido adverso, adoto a conclusão do laudo pericial que, por sua vez, confirmou o da autarquia previdenciária e reconheço a existência de relação causal entre a doença que acometeu a reclamante e suas atividades laborais em prol da reclamada.

Caracterizada a doença ocupacional, cabe analisar se a conduta patronal é suficiente para caracterizar a falta grave da empresa, apta a gerar uma rescisão indireta do contrato de trabalho.

Pois bem.

Cabe ao empregador adotar todas as medidas eficazes disponíveis para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, destinadas a prevenir a ocorrência de doenças e acidentes do trabalho, zelando pela saúde física e psicológica de seus empregados (CF, art. 7º, XXII; CLT, art. 157).

**Sendo assim, o quadro fático definido acima evidencia a existência de falta grave que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador, nos termos do artigo 483, d, da CLT, consubstanciada na omissão da empresa na adoção de medidas capazes de garantir um ambiente de trabalho hígido e que preserve a saúde psicológica de seus empregados.**

[...]

A propósito, a jurisprudência do C. TST é no sentido de que a mera ausência de depósitos na conta vinculada de FGTS é suficiente para caracterizar a falta grave do empregador, portanto, uma obrigação contratual como a ora discutida, que é diretamente relacionada à dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República, é suficientemente grave para também caracterizar uma falta grave.

Por fim, não prospera o argumento da empresa de que a autora teria manifestado seu pedido de demissão. Pelo contexto e íntegra da conversa anexada ao id. 60686fe vê-se claramente que a intenção da autora era de não retornar enquanto a situação vexatória não tivesse sido resolvida e não de por um fim definitivo à relação empregatícia.

**Assim, diante da falta grave do empregador, impõe-se a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea d, da CLT.** Reconheço com último dia do contrato a data de 23.03.2023 dia imediatamente posterior à cessação do benefício previdenciário e não retorno da reclamante ao trabalho, conforme atestam os documentos de fls. 355/358 do PDF.

Determina-se, assim, o pagamento dos seguintes títulos, observando os limites dos pedidos: aviso prévio indenizado (42 dias); 13º salário proporcional (2/12); férias simples (2021/2022) e férias proporcionais (3/12), todas acrescidas de 1/3; e a multa de 40% do FGTS.

Nos termos do art. 15, § 5º, da Lei 8.036/90, o recolhimento do FGTS na conta vinculada é obrigatório nos casos de licença por acidente de trabalho ou doença



equiparada. Assim sendo, o reconhecimento em juízo do nexo causal entre o afastamento e as atividades laborais impõe à reclamada a obrigação do recolhimento do FGTS relativo ao período de afastamento.

Quanto ao aviso prévio indenizado (Súmula 305 do TST) e a gratificação natalina (Lei 8036/90, art.15, caput), incidirá o FGTS, o que não ocorrerá quanto às férias indenizadas e seu terço (OJ 195 da SDI-1 do TST). Os valores deverão ser depositados na conta vinculada da reclamante para posterior liberação, conforme a previsão contida no art. 26-A da Lei 8.036/90, nos seguintes termos: "Para fins de apuração e lançamento, considera-se não quitado o valor relativo ao FGTS pago diretamente ao trabalhador, vedada a sua conversão em indenização compensatória".

Reconhecida a rescisão indireta, a secretaria deverá, após o trânsito em julgado, expedir alvará judicial para o saque do FGTS e regular processamento do seguro-desemprego perante os órgãos competentes, a quem caberão as análises dos requisitos legais para a obtenção dos benefícios.

Improcede o pagamento da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT, posto que um dos pedidos autorais foi o reconhecimento da estabilidade provisória, assim, não caberia a empresa formalizar a rescisão contratual tão logo tomou ciência da presente reclamação, a fim de pagar as verbas devidas em tempo hábil e inibir a multa.

Também incabível a multa do artigo 467, haja vista inexistirem verbas rescisórias incontroversas, além do fundamento explicitado no parágrafo anterior.

Utilize-se, como base de cálculo, o valor de R\$1.623,24, considerando a última remuneração paga pela reclamada (fls. 296 do PDF) e o limite dos pedidos.

A empresa, em até 10 dias após o trânsito em julgado, deverá registrar a baixa na CTPS digital da autora, devendo constar a data de 04.05.2023, considerando a projeção do aviso de 42 dias.

Quanto à retificação da função de supervisora da CTPS, a empresa comprova que já realizou a modificação e a parte autora não demonstra que a mudança foi anterior à data constante no documento. Apenas uma postagem em rede social de forma unilateral pela reclamante não é, por si só, suficiente para comprovação da assertiva autoral. (g.n.)

Pois bem.

A jurisprudência dominante do TST posiciona-se no sentido de que, "*comprovada a existência de dano e de nexo causal com a conduta ilícita praticada pelo Reclamado, o abalo moral, subjetivo e psicológico, prescinde de comprovação fática*" (TST. RR-26200-18.2004.5.05.0009. 7ª T. Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula. DEJT 02.12.2011).

No que tange ao histórico de vida de "certa fragilidade" a que alude a empresa reclamada, as conclusões do laudo pericial, no sentido de que "*a reclamante trabalha para a reclamada desde 22/11/2018, tendo apresentado transtornos mentais somente a partir de 15/07/2022*", encerram a celeuma, afastando tais argumentos por completo.

Com relação ao pleito referente à rescisão indireta, nota-se que o evento danoso e posteriores perseguições se configuram como assédio moral vertical (praticado por superior



contra subordinado), e fora agravado pela atitude omissiva da empresa, cuja negligência em resguardar a integridade moral da empregada agravou a situação da reclamante, que se viu totalmente desamparada e vulnerável.

O assédio moral grave, aliado à omissão do empregador, configurando negligência na resolução de conflitos, é capaz de provocar a extinção do contrato de trabalho, na modalidade de rescisão indireta, e se equipara ao tratamento do empregado com rigor excessivo por seus superiores hierárquicos, nos termos do art. 486, alínea b, da CLT.

Nesse raciocínio, correto o enquadramento fático-normativo que impôs a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea d, da CLT, ante o tratamento com rigor excessivo.

Portanto, nada há que reformar a sentença, nesse aspecto.

**Nego provimento.**

## **ESTABILIDADE PROVISÓRIA POR ACIDENTE DE TRABALHO**

A reclamada, irresignada com a sentença de origem, insurge-se contra o reconhecimento da estabilidade provisória por acidente de trabalho. Entende que não houve nexos causal entre a doença e o trabalho desenvolvido pela reclamante. Alega que a empregada, ao pedir demissão, renunciou à garantia provisória de emprego a que, supostamente, fazia jus. Reforça o fato de que não foi emitida a CAT (comunicação de acidente de trabalho), o que desconfiguraria o enquadramento acidentário.

Ao exame.

A sentença de origem assim fundamentou (Id. 5ccd7d7), no tópico em análise:

"Quanto ao acidente de trabalho, os artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91 assim preconizam:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Art. 20. **Consideram-se acidente do trabalho**, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:



I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - **doença do trabalho**, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Relativamente à estabilidade derivada da ocorrência de acidente de trabalho, o art. 118 da Lei n. 8.213/91 dispõe:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidentário.

Diante disso, a jurisprudência trabalhista pacificou, no item II da Súmula n. 378 do TST, que **"são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego"** (destaquei).

No presente caso, **restou caracterizada o nexó entre a doença e as atividades laborais prestadas pela reclamante em prol da reclamada.**

Em consequência, a reclamante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 até a data de 23/03/2024, no caso, 12 meses após a cessação do benefício previdenciário.

Necessário destacar, neste ponto, que a Jurisprudência do C. TST é no sentido de que **o pedido de rescisão indireta não é incompatível com a estabilidade provisória**, haja vista que o que inviabiliza a continuidade do contrato é o ato empresarial. Vejamos alguns precedentes:

RECURSO DE REVISTA. QUESTÃO PRELIMINAR. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MULTA DO ART. 477 DA CLT. Não se examina temas recursais em relação aos quais foi denegado seguimento ao recurso de revista, na vigência da Instrução Normativa nº 40 do TST, quando a parte recorrente deixa de impugnar a decisão, mediante interposição de agravo de instrumento, diante da preclusão ocorrida.

RESCISÃO INDIRETA. MEMBRO DA CIPA. INDENIZAÇÃO PELO PERÍODO DE ESTABILIDADE. COMPATIBILIDADE. A rescisão indireta importa no reconhecimento da culpa do empregador pela ruptura do pacto laboral, o que garante ao trabalhador o recebimento das verbas a que teria direito se houvesse sido primariamente demitido sem justa causa. Tendo sido deferida à Reclamante a rescisão indireta, devem a ela ser garantidos todos os direitos referentes à demissão sem justa causa, inclusive a indenização substitutiva relativa ao período da estabilidade, não se afigurando incompatibilidade entre os institutos da rescisão indireta e da indenização compensatória no caso concreto. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. RESCISÃO RECONHECIDA EM JUÍZO. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. A jurisprudência desta C. Corte se firmou no sentido de que a circunstância de a rescisão indireta do contrato de trabalho ser reconhecida em juízo não obsta a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, não sendo esta devida apenas quando o empregado comprovadamente der causa à mora. Ressalva de entendimento da Relatora. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 101221320135010245, Data de Julgamento: 28 /11/2018, Data de Publicação: DEJT 30/11/2018)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO. Constatada a possível violação do artigo 483, § 3º, da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento. II - RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO. Não há incompatibilidade entre o deferimento da indenização pelo período de estabilidade e o reconhecimento da rescisão indireta. Se as normas coletivas preveem a estabilidade como forma de impedir os casos de despedida arbitrária ou sem



justa causa, devem também incidir na hipótese de falta grave do empregador, autorizadora da rescisão do contrato de trabalho pelo empregado. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 1002007420055020061, Relator: Maria Laura Franco Lima De Faria, Data de Julgamento: 27/02/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 01/03/2013)

**Devida, pois, a indenização pela estabilidade acidentária**, equivalente ao valor dos salários que a empregada receberia desde a data do término do contrato (04/05/2023) até 12 (doze) meses após cessação do auxílio previdenciário (23/03/2024), o que inclui o 13º salário, as férias + 1/3 e o FGTS + 40% do referido período (reflexos), valores que seriam devidos se a autora trabalhando estivesse. (g.n.)

O laudo médico pericial produzido nos autos constatou a incapacidade laborativa da empregada, decorrente de evento ocorrido em meados de julho de 2022, constatando a causalidade entre o evento danoso e a doença ocupacional que acometeu a reclamante.

Ademais, reforça essa conclusão o laudo pericial, emitido pelo INSS, que reconheceu a incapacidade laborativa e concedeu benefício previdenciário de natureza acidentária (código 91). Certo é que o laudo médico do INSS, conforme já consignado em sentença, possui presunção de legitimidade e veracidade, sendo estes atributos típicos do ato administrativo. Somente por meio de prova robusta, em sentido contrário, seria capaz de questionar as conclusões do laudo emitido pela autarquia previdenciária.

Após reiterados atestados médicos (Ids. 408d63f), comprovando a necessidade de afastamento das atividades laborais, a empregada se submeteu à **perícia médica do INSS, a qual concluiu pela incapacidade temporária para o trabalho, concedendo o benefício de Auxílio-Doença acidentário (equiparado a acidente de trabalho), reconhecendo o nexo causal entre a patologia e o labor**, cessado em 22/03/2023.

Com o intuito de arrematar a discussão, foi designado médico perito que, após análise minuciosa do estado mental da empregada, concluiu da seguinte forma, em **laudo médico pericial** (Id. 7f9e71e): "*A periciada desenvolveu transtorno de estresse pós-traumático, F43.1 CID10, a partir de julho de 2022, levando à incapacidade laboral, provavelmente de curso temporário. Ainda se encontra totalmente incapaz para o trabalho. Equiparado a acidente de trabalho. Não é alienação mental*". Ressaltando que "*a periciada permanece com sintomas ativos, em particular a síndrome fóbico-ansiosa e os comportamentos evitativos*".

Como consequência, foram prescritos diversos medicamentos, em especial, antidepressivos (venlafaxina, sertralina e escitalopram) e estabilizadores de humor (topiramato, quetiapina). Aliado a isso, houve indicação de tratamento psicoterapêutico, duas vezes por semana. Entretanto, a reclamante alega que não possui condições financeiras para arcar com as despesas da terapia.



Conforme observado, **o laudo médico pericial confirmou as conclusões da perícia médica da autarquia previdenciária**, no sentido de que resultou configurado **o nexo causal entre o dano sofrido e a conduta lesiva (assédio moral)**.

Como se pode perceber, a doença desencadeada pela empregada decorreu de um evento no ambiente de trabalho, caracterizando, assim, doença do trabalho, a qual se equipara, para fins de estabilidade, ao acidente de trabalho. O próprio INSS emitiu laudo configurando o nexo causal entre a doença e as atividades laborais desenvolvidas pela reclamante.

Desse modo, incontroversa é a caracterização da patologia como doença ocupacional. Ademais, a empregada se afastou por mais de 15 dias das atividades laborais e percebeu Auxílio-Doença acidentário, assistindo-lhe o direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 até a data de 23/03/2024, no caso, 12 meses após a cessação do benefício previdenciário.

Acrescente-se que a reclamante não pediu demissão, ao contrário do que o empregador argumenta, uma vez que a frase "*eu não vou pra loja, até isso tudo se resolver*" não foi um pedido expresso de demissão, mas sim um clamor por resolução do conflito posto, conforme já amplamente analisado em tópico anterior.

Por fim, a ausência na emissão da CAT (comunicação de acidente de trabalho) não obsta o reconhecimento de doenças ocupacionais, que quase sempre são insidiosas, de modo que o nexo causal entre a doença e o trabalho se dá por aferição do nexo técnico-epidemiológico, a cargo de médicos do trabalho.

Por todo o exposto, nada há que reformar na sentença, quanto à matéria em epígrafe.

**Recurso desprovido.**

## **RECURSO DA RECLAMANTE**

### **ACÚMULO DE FUNÇÕES**

A reclamante, em suma, irressignada com a sentença, alega que exerceu outras funções para as quais não fora contratada. Diz que, durante o exercício da função de garçõnete



/atendente de lanchonete, passou a exercer conjuntamente as atividades de operadora de caixa e auxiliar de serviços gerais, razão pela qual pugna por um "plus salarial" (estimado em 30% do seu salário) compatível com o acréscimo de atribuições.

A d. Magistrada de origem indeferiu o pedido sob os seguintes fundamentos:

"Inicialmente, preceitua o parágrafo único do art. 456, da CLT: "A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal".

Isso significa que não existe a figura do "acúmulo de função", se o trabalhador, durante a sua jornada de trabalho, exerce as atribuições compatíveis com o cargo para o qual foi contratado. Se fosse o caso de haver quadro de carreira próprio dentro da empresa, o exercício de atribuições alheias ao cargo da contratação ensejaria o pagamento das diferenças salariais entre o salário recebido e o devido ao cargo cujas atribuições foram exercidas (OJ nº 125 da SDI1-1 do TST). Não é o caso dos autos.

A propósito, tal previsão constou no contrato de trabalho da reclamante, conforme constata-se no documento ao id.fc1885a, fls. 213 do PDF.

Ademais, conforme declarado na inicial, todas as atividades indicadas pela autora foram desempenhadas desde o início do pacto laboral: **sempre laborou improvisado sem a justa remuneração pelo cargo exercido, haja vista que fazia funções estranhas aquelas designadas sem qualquer tipo de contraprestação, o que indica que fazem parte do rol de atividades inerentes à função para a qual foi contratada.**

Diante desse cenário, não entendo caracterizado o acúmulo de funções a ensejar o pagamento de um plus salarial. Julgo, assim, improcedente o pedido de pagamento de diferenças salariais". (g.n.)

Pois bem.

No que diz respeito à diferença salarial por acúmulo de função, insta registrar que somente é devida quando o empregado é designado para desempenhar tarefas significativamente mais complexas e estranhas em relação àquelas referentes ao cargo que ocupa, inerentes a cargos aos quais corresponda remuneração mais elevada.

Nessa hipótese, rompe-se o equilíbrio inicialmente ajustado pelas partes da relação empregatícia, passando o empregado a despender maior esforço físico ou intelectual em razão da maior responsabilidade das funções, sem receber o correspondente acréscimo salarial, o que implica alteração contratual lesiva e, substancialmente, redução do valor pago pela mão de obra ofertada, em detrimento do disposto nos artigos 7º, VI, da CF e 468 da CLT.



De acordo com o artigo 456, parágrafo único, da CLT, "à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal".

Logo, o dispositivo legal acima referido admite que o conjunto das atividades que definem uma função possa ser alterado pelo empregador com a supressão de algumas e o acréscimo de outras, sem que isso desfigure a atividade para a qual tenha sido o empregado contratado, desde que haja compatibilidade e possuam complexidade equivalente ou inferior àquelas do cargo para o qual o empregado foi contratado.

Dito isso, cabe verificar se a reclamante faz jus ou não ao plus salarial vindicado.

Compulsando os autos, é fato incontroverso que a reclamante exercia, eventualmente, tarefas de limpeza bem como de operadora de caixa. No entanto, constata-se que as atividades realizadas são compatíveis e estão diretamente relacionadas à função de garçom/atendente de lanchonete, ora desempenhada.

Nesse cenário, deve-se aplicar ao caso o *jus variandi* autorizado pelo referido dispositivo celetista, haja vista não haver maior complexidade e demanda de labor exigido nas funções descritas pela demandante.

Desse modo, não restou configurado acúmulo de função hábil a desafiar o pagamento de plus salarial, razão pela qual mantenho a sentença que indeferiu o pedido de diferenças salariais correspondentes.

**Nego provimento.**

## **INTERVALO INTRAJORNADA. HORAS EXTRAS**

A reclamante alega que, após exercer a função de supervisora (26/11/2021), houve supressão das horas relativas aos intervalos intrajornada. Assevera que as folhas de ponto (Id. 7811b0e) estão em desacordo com a realidade dos fatos e não refletem a real jornada de trabalho da empregada. Aduz, por fim, que o ponto pode ser facilmente adulterado.

A sentença de origem assim fundamentou, no tópico em análise:



"A reclamante assinala que no desempenho de sua função de SUPERVISORA DE VENDAS DE SERVIÇOS, laborou além do permitido em Lei, haja vista que sua jornada era compreendida de domingo a domingo, das 15h00min às 00h30min, referente a 26 de novembro de 2021 até 13 de julho de 2022. Pede o pagamento das horas extras por extrapolação da jornada contratualmente prevista, com os reflexos consecutivos.

Acrescenta que, no cargo de Supervisora, seu intervalo intrajornada foi integralmente suprimido.

A reclamada sustenta a veracidade das anotações registradas nos controles de ponto, assim como o pagamento ou compensação das horas extras prestadas. Pede a improcedência dos pedidos.

À análise.

Inicialmente, cabe destacar que a prestação de horas habituais não descaracteriza o acordo de compensação, conforme previsão legal no artigo 59-B da CLT: "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas" (CLT, art. 59-B). Assim, não há que se falar em descaracterização de eventual compensação realizada.

Dito isso, a reclamada trouxe à colação os cartões de ponto do período contratual discutido (fls. 222 a 229), ou seja, de 26/11/2021 até o afastamento da autora, nos quais observo registros variáveis e com folga semanal. Devem, assim, ser desconstituídos apenas mediante a apresentação de provas robustas. Não é o caso dos autos.

A testemunha convidada pela reclamante confirmou que: "...registrava corretamente os horários de entrada e saída, já que o fazia através da biometria facial; que o horário de intervalo era pré assinalado".

Registre-se, outrossim, que nas anotações constam registros de compensação de horário e a reclamante não apontou especificamente qualquer divergência na compensação ou pagamento, apenas fazendo alegações genéricas.

Pelo exposto, julgo improcedente o pedido de pagamento de horas extras, inclusive por supressão de intervalo.

Pois bem.

A reclamada trouxe registros variáveis de ponto e com folga semanal, como bem pontuou a sentença. Nesse sentido, caberia à parte autora provar suas alegações, ônus este do qual não se desincumbiu.

Ademais, os interrogatórios das testemunhas confirmam a veracidade dos registros de jornada, o qual era efetivado por meio de biometria facial, *in verbis*:

Depoimento da primeira **testemunha da reclamante**, Senhor D.S.N.S: que trabalhou para a reclamada de 14/12/2021 a 26/06/2023, no cargo de operador de caixa; que cumpria horários variados de trabalho, às vezes laborando pela manhã e outras vezes, tarde ou noite; **que registrava corretamente os horários de entrada e saída, já que o fazia através da biometria facial; que o horário de intervalo era pré-assinalado, com duração de uma hora; que usufruía integralmente de uma hora de intervalo intrajornada; que trabalhava na mesma loja da autora; (...) que já usufruiu do intervalo de almoço com a reclamante;** que já usufruiu de folgas em razão do banco de horas;



Depoimento da da primeira testemunha da reclamada, Senhora M.G.V.: que trabalhou juntamente com a reclamante, e a autora já era supervisora; (...) **que trabalhava no mesmo horário da reclamante, isto é, das 16h00 às 00h20**; (...) que quando necessário, os empregados fazem uso do banco de horas para usufruto de folgas como compensação de horas extras; **que todos os empregados usufruem efetivamente de uma hora de intervalo intrajornada**; (...) **que chegava a ver os supervisores usufruindo de intervalo de uma hora**.

Depoimento da segunda testemunha da reclamada, Senhor H.I.Q.N.: **que trabalhou com a reclamante por cerca de cinco meses, e esta ocupava o cargo de supervisora**; (...) que já usufruiu de folga por banco de horas; (...) **que a reclamante tirava intervalo intrajornada; que trabalhou com a autora no horário das 16h00 às 00h20**". (g.n)

Assim sendo, **nego provimento ao recurso, no particular**.

## **MATÉRIAS COMUNS A AMBOS OS RECURSOS**

### **QUANTUM INDENIZATÓRIO**

Superada a análise quanto à ocorrência do ato ilícito ensejador da reparação por danos morais, cumpre perquirir acerca do *quantum* indenizatório fixado na origem.

A reclamante, irresignada com o valor da indenização por danos morais arbitrado em sentença, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), pugna por sua majoração, em virtude de assédio moral sofrido no ambiente de trabalho.

Noutro quadrante, a reclamada reputa o valor arbitrado à indenização pela sentença de origem "elevado" e "desproporcional ao suposto dano suportado".

À análise.

Na petição inicial, a reclamante afirmou que foi vítima de assédio moral em virtude de ter denunciado práticas supostamente ilícitas envolvendo sua gerente, Sra. Geiza, e o seu marido, Sr. Sandro, também empregado da reclamada.

Informou que, após ser promovida para o cargo de supervisora de vendas (26/11/2021), começou a perceber condutas estranhas e alguns atos de determinado colaborador, os quais a intrigaram, razão pela qual começou a observar com mais afinco as condutas adotadas pelo operador de caixa, Sr. Sandro. Aduz que, no mês de maio de 2022, começou a vistoriar tais condutas, uma vez que o caixa que o Sr. Sandro trabalhava "não batia", havendo, também, divergências no estoque da reclamada.



Disse que passou a gravar conversas para colher provas de sua suspeita. Alega que a gerente da reclamada, Sra. Geiza - juntamente com seu marido, Sr. Sandro - "criavam promoções inexistentes", desde que o cliente efetuasse o pagamento por transferência via PIX. Afirma que essas "fantasiosas ofertas" só seriam válidas se o cliente realizasse o pagamento para o seu PIX pessoal ou para o PIX de sua companheira (Geiza).

Asseverou que, após coletar provas de suas suspeitas, decidiu denunciar ambos os empregados ao gestor da unidade, Sr. Fernando, suplicando para continuar anônima, pois estava denunciando sua chefe, todavia, o Sr. Fernando não resguardou o sigilo requerido e o teor da denúncia chegou aos ouvidos dos denunciados (Sra. Geíza e Sr. Sandro).

Alegou que, um dia após a denúncia, foi chamada por sua superior hierárquica (Geiza) para uma conversa em seu escritório. Aduz que ficou trancada na sala com sua chefe, Geiza, sofrendo agressões verbais e torturas psicológicas, em virtude da denúncia feita.

Asseverou que, além de humilhações e insultos, foi reiteradamente ameaçada, física e psicologicamente: "se naquele momento não estivesse com a farda da empresa, teria batido nela até que esta virasse mulher", "sei onde você mora", "[vou] mandar alguém dar uma surra em você". Disse que sofreu tais constrangimentos e humilhações durante mais de 4 horas (18h até 22h30). Afirmou que saíra chorando e totalmente transtornada pela violência psicológica sofrida.

Relatou que, após o evento traumático, no dia 15/07/2022, dirigiu-se à Delegacia de Plantão de Atendimento à Mulher, em Natal, e registrou o Boletim de Ocorrência n. 0010837112022 (Id. b5be569), relatando todo o ocorrido, pois estava "temendo pela sua vida".

Alegou que buscou ajuda psiquiátrica, cujo laudo diagnosticou "reações ao 'stress' grave e transtornos de adaptação", desencadeando TEPT (transtorno por estresse pós-traumático), e, por esta razão, passou a usar vários medicamentos de uso controlado, como antidepressivos (venlafaxina, sertralina e escitalopram) e estabilizadores de humor (topiramato, quetiapina).

Juntou ao processo laudos expedidos pela perícia médica do INSS, que concluíram pela existência de doença relacionada ao trabalho, levando-a à incapacidade laboral.

A par desses argumentos, pugna pela majoração da indenização por danos morais, motivada pelo assédio moral, em R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais).



Insta salientar que não existem parâmetros pré-fixados para estipular qualquer indenização por danos morais, o que poderia, inclusive, ofender a dignidade da pessoa humana (se esses parâmetros pré-fixados conduzissem a valores irrisórios).

Como ensina Sebastião Geraldo de Oliveira, "*o valor da indenização do dano moral tem sido fixado por arbitramento do juiz, de acordo com as circunstâncias do caso (...). A opção atual do arbitramento pelo Judiciário propicia ao juiz fixar com mais precisão e liberdade a justa indenização, sem as amarras normativas padronizadas, de modo a dosar, após a análise equitativa, o valor da condenação com as tintas específicas do caso concreto*" (In Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 3ª edição. Ltr. 2007. Páginas 212/213).

Assim, em respeito ao princípio da razoabilidade que exige avaliar a capacidade financeira do ofensor, a necessidade de impor condenação "pedagógica", o grau de ofensividade da conduta, a imperatividade do respeito à dignidade humana e ao valor social do trabalho e a lesão aos atributos da personalidade humana entendo que o assédio moral, verificado neste caso concreto, é de natureza grave e deve ser indenizado como tal.

Sabe-se que os critérios de arbitramento do quantum da indenização por danos morais encontram alicerce doutrinário, devendo-se levar em consideração a intensidade do dano sofrido, o grau de culpa do causador do dano e as condições econômico-financeiras do ofensor e do ofendido, bem como o caráter pedagógico da indenização fixada, de forma que possua o condão de compelir o empregador a não repetir a atitude praticada.

Acrescente-se que **a indenização por danos morais tem dupla finalidade: pedagógica e compensatória**. No primeiro caso, a condenação do ofensor funciona como punição e tem como objetivo evitar que ações idênticas ou semelhantes não mais se repitam. Já o caráter compensatório (ou ressarcitório) da indenização tem o escopo de propiciar conforto e alegria ao ofendido, como forma de contrabalançar a tristeza e o desconforto sofrido em decorrência da ação lesiva.

Em julgamento recente, o STF pacificou o entendimento quanto aos parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais, estabelecendo o que se segue:

Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. **Os critérios**



**de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial.** É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

(ADI 6050, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 26/06/2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 17-08-2023 PUBLIC 18-08-2023)

Entretanto, à luz de tudo que foi exposto, não se mostra adequado configurar a lesão como de natureza média, conforme decidido em sentença, **sendo mais apropriado configurá-la como de natureza grave**, na medida em que o evento danoso provocou transtorno por estresse pós-traumático (TEPT) e afetou as diversas áreas da vida da referida empregada.

Desse modo, utilizando os critérios de quantificação de reparação por dano moral previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT como **critérios orientativos**, reputo como sendo de natureza grave a ofensa sofrida pela reclamante, considerando toda a repercussão escalada.

Assim, considerando o último salário contratual da empregada-reclamante (R\$ 1.623,24), a limitação da indenização por ofensa de natureza grave é de vinte vezes o último salário contratual do ofendido, perfazendo o montante de R\$ 32.464,80. Entretanto, arbitro, para o novo *quantum* indenizatório, o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), quantia que se revela razoável e proporcional aos danos experimentados pela autora, não havendo falar em excesso na fixação do quantum indenizatório, nem em violação do artigo 944 do Código Civil.

Portanto, considerando o sofrimento enfrentado bem como todas as despesas dele decorrentes, reformo a sentença para estipular o novo valor condenatório, em sede de danos morais, causados pelo comprovado assédio moral sofrido, em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Assim sendo, nego provimento ao recurso da reclamada e dou provimento, em parte, ao recurso da reclamante, no particular.

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Requer, a reclamante, a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais para o percentual de 20%, aduzindo que "o advogado que milita na seara comum pode receber honorários em percentual de 10% a 20%, enquanto o mesmo profissional trabalhista é discriminado pelo percentual de 5% a 15% - distinção entre os percentuais na área cível e trabalhista é uma afronta aos direitos fundamentais de isonomia e igualdade material entre os advogados".



Por sua vez, a empresa reclamada suscita redução dos honorários advocatícios para 5%, ante à baixa complexidade da causa.

À análise.

A jurisprudência, especialmente a trabalhista, já se posicionou no sentido de que o §11 do artigo 85 do CPC, ao disciplinar que "*O tribunal, ao julgar recurso, majorará os honorários fixados anteriormente levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal, observando, conforme o caso, o disposto nos §§ 2º a 6º, sendo vedado ao tribunal, no cômputo geral da fixação de honorários devidos ao advogado do vencedor, ultrapassar os respectivos limites estabelecidos nos §§ 2º e 3º para a fase de conhecimento*", não se reveste de obrigatoriedade de majoração do aludido percentual, mas, sim, de uma faculdade a ser observada pelo Juízo de segunda instância, dentro dos parâmetros de cada demanda a ser analisada.

Nesse sentido, trago à colação as seguintes ementas de julgados do C.

TST:

(...) 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL ARBITRADO. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. O percentual arbitrado aos honorários advocatícios foi fixado com observância do art. 85, § 2º, do CPC e da Súmula 219 do TST (mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação). II. O acórdão regional manteve a sentença que havia fixado os honorários advocatícios em 15% do valor da condenação. Assim sendo, o percentual foi fixado com observância do art. 85, § 2º, do CPC (mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação). A majoração do percentual prevista no art. 85, § 11, do CPC é faculdade do Tribunal Regional, que examinará cada caso em concreto. III. Dos termos da decisão recorrida, não se verifica contrariedade à Súmula nº 219 do TST, muito menos violação do art. 85, § 2º, do CPC, porque o percentual arbitrado a título de honorários advocatícios (15%) se encontra exatamente entre o mínimo e o máximo previstos na referida Súmula e no dispositivo de lei. IV. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento

(TST, AIRR-1000777-13.2016.5.02.0717, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 23/08/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467/2017. (...) 6. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. VALOR ARBITRADO. O valor arbitrado aos honorários advocatícios foi fixado com observância do art. 85, § 2º, do CPC e da Súmula 219/TST (mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação). A majoração do percentual prevista no art. 85, § 11, do CPC é faculdade do Regional, que examinará cada caso em concreto. Ausente a prova de que a valoração foi equivocada, não há que se cogitar de violação do preceito de lei em questão. Agravo de instrumento conhecido e desprovido

(TST, AIRR-10166-64.2017.5.03.0074, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 10/05/2019).



Verifica-se que no processo em questão houve produção de prova oral nas audiências e que também a principal prova produzida nos autos foi a perícia técnica determinada pelo Juízo, com matéria bastante recorrente nesta justiça especializada.

Assim sendo, considerando-se os requisitos do § 2º do art. Art. 791-A da CLT e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e que na legislação trabalhista que trata da matéria não existe nenhuma imposição similar à do artigo §11 do artigo 85 do CPC, sendo, portanto, uma faculdade a majoração dos honorários em grau recursal, bem como que, no caso dos autos, não se justifica a fixação no percentual acima do máximo previsto em lei (20%), indefiro o pedido da parte autora.

Noutro giro, dadas as peculiaridades do caso concreto, ante o amplo acervo probatório produzido nos autos, também não se justifica a redução dos honorários advocatícios sucumbenciais para o patamar de 5%, consoante pleito da reclamada, uma vez que a situação examinada nos autos não se configura como de baixa complexidade.

### **Recursos desprovidos.**

## **PREQUESTIONAMENTO**

Declara-se a observância do artigo 489, § 1º, do CPC para fins de fundamentação do presente julgado, e têm-se por prequestionados todos os dispositivos constitucionais, legais e jurisprudenciais suscitados pelas partes, independente de expressa referência, já que adotada tese explícita acerca da matéria impugnada, nos termos do item I da Súmula n. 297 do c. TST e da OJ nº 118 da SBDI-1 do TST.

Ressalta-se que, nos termos do art. 6º, do CPC, todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva. Assim, o reclamante, como parte integrante da relação processual, também tem o dever de cooperação, nele imbuída a obrigação de não apresentar recurso infundado, que, a toda evidência, prejudica a marcha da prestação jurisdicional e, ao fim, compromete a razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, CF e art. 6º, CPC).

Por fim, ficam as partes advertidas de que a oposição de embargos de declaração fora das hipóteses legais, com intuito de protelar o feito e de obter manifestação sobre aspectos já enfrentados por esta Turma, será passível de pena estabelecida no art. 793-C, caput, da CLT.



## CONCLUSÃO

Isso posto, conheço dos recursos ordinários interpostos por ANA ALICE DA COSTA e por GRUPO GENNIUS BRASIL PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE ALIMENTOS S.A (HABBIBs) e, no mérito, dar provimento parcial ao recurso da parte reclamante para majorar a indenização por danos morais no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e negar provimento ao recurso da reclamada, tudo nos termos da fundamentação supra.

Custas aumentadas para R\$ 1.018,11, fixadas sobre o novo valor da condenação (R\$ 50.905,58).

É como voto.

## ACÓRDÃO

Isto posto, em Sessão Ordinária de Julgamento realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, com a presença da Excelentíssima Senhora Desembargadora Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues (Relatora), do Excelentíssimo Senhor Juiz Convocado Alexandre Érico Alves da Silva e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, Dr. Francisco Marcelo Almeida Andrade,

ACORDAM as Excelentíssimas Senhoras Desembargadoras Federais e o Juiz Convocado da Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Primeira Região, por unanimidade, conhecer dos recursos ordinários interpostos por ANA ALICE DA COSTA e por GRUPO GENNIUS BRASIL PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE ALIMENTOS S.A (HABBIBs). Mérito: por unanimidade, dar provimento parcial ao recurso da parte reclamante para majorar a indenização por danos morais no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Por unanimidade, negar provimento ao recurso da reclamada, nos termos do voto da Relatora. Custas aumentadas para R\$ 1.018,11, fixadas sobre o novo valor da condenação (R\$ 50.905,58).

Obs.: A Excelentíssima Senhora Desembargadora Presidente da Turma votou no presente processo para compor o "quorum" mínimo. Não participaram, justificadamente, os Excelentíssimos Senhores Desembargador Ricardo Luís Espíndola Borges e o Juiz Convocado Décio



Teixeira de Carvalho Júnior (ATO TRT21-GP N° 190/2023), por se encontrarem em gozo de férias regulamentares. Convocado o Excelentíssimo Senhor Juiz Alexandre Érico Alves da Silva (ATO TRT21-GP N° 283/2023).

Natal/RN, 28 de novembro de 2023.

**AUXILIADORA RODRIGUES**  
**Desembargadora Relatora**

