



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1000926-38.2020.5.02.0371

Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/01/2022

Valor da causa: R\$ 54.753,78

Partes:

RECORRENTE: HAVAN S.A.

ADVOGADO: NELSON WILIAN FRATONI RODRIGUES
REGIANE MARIA SOPRANO MORESCO ADVOGADO: MARCOS JULIO OLIVE MALHADAS
JUNIOR **RECORRIDO:** _____ ADVOGADO: LEONARDO HENRIQUE ALVES
PEREIRA DA SILVA PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: VITOR



EGIDIO JANSON
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO n° 1000926-38.2020.5.02.0371 (ROT)

RECORRENTE: HAVAN S.A.

RECORRIDO: _____

RELATORA: IVANI CONTINI BRAMANTE

EMENTA

A) ASSÉDIO MORAL. ARTIGOS 1º, III, 5º, I E V, X, 7º, CAPUT, XXII

E 196, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DE 2021, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, NA ABERTURA DA 340ª SESSÃO ORDINÁRIA, NO DIA 19/10/2021. 17 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS/2020/2030), DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM (ONU/1948); CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (ART. 24); CONVENÇÃO PARA ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL, XENOFOBIA E OUTRAS MANIFESTAÇÕES DE INTOLERÂNCIA (ONU/1966 (DECRETO LEGISLATIVO N. 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969); CONVENÇÃO PARA ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (ONU/CEDAW/1979); CONVENÇÃO OIT N. 100/1951, SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR (DECRETO LEGISLATIVO N. 41.721, DE 25 DE JUNHO DE 1957); CONVENÇÃO OIT N. 111/1958, SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO (DECRETO LEGISLATIVO N. 62.150/1968) E; A RECENTE CONVENÇÃO OIT N. 190/2019, SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO, AINDA NÃO RATIFICADA PELO BRASIL. O assédio moral tem por característica a exposição do ofendido ao ridículo, com ameaças, humilhação, violando de maneira depreciativa a sua esfera íntima, o seu ser psíquico. O assédio moral se caracteriza pela sequência de atos de violência psicológica a qual uma pessoa é submetida, acometendo o trabalhador de inúmeras sequelas emocionais. Há na ordem jurídica internacional e nacional inúmeras normas cujo objetivo é o combate às desigualdades em geral: Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU/1948); Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 24); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância (ONU/1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (ONU /CEDAW/1979); Convenção OIT n. 100/1951, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor (Decreto

ID. 4f5d60e - Pág. 1

legislativo n. 41.721, de 25 de junho de 1957); Convenção OIT n. 111 /1958, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (Decreto Legislativo n. 62.150/1968) e; a recente Convenção OIT n. 190/2019, sobre violência e assédio, ainda não ratificada pelo Brasil. A Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/2020/2030), para superar os inúmeros desafios do nosso tempo, cuidar do planeta e melhorar a vida de todos. A Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho encontra eco na Constituição da República, de 1988, que acolhe em seu bojo as normas internacionais de direitos humanos (art. 5º, § 1º, 2º, 3º);

Assinado eletronicamente por: IVANI CONTINI BRAMANTE - 17/05/2022 16:49:45 - 4f5d60e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22011219074886300000097240999>
Número do processo: 1000926-38.2020.5.02.0371

Número do documento: 22011219074886300000097240999



professa a não discriminação (art. 3º, IV); assegura a isonomia entre homens e mulheres (art. 5º, II); a vedação de diferença de salário e de condições de trabalho em razão do sexo (art. 1º, III, art. 3º, IV e art. 7º, caput, IV, VI, VII, IX, XXII, XXIII, XXV, XXX, XXXI, XXXII XXX); bem como a proteção da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XX). Ainda, a ordem econômica vem fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a função social da propriedade (art. 170, caput e III), a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), com tratamento diferenciado e favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país (art. 170, IX). Diante das graves consequências da violência no ambiente de trabalho, que causa o adoecimento de trabalhadores, com repercussão para toda a sociedade, surge a preocupação política, social e jurídica na busca de caminhos para a superação do conflito e resgate dos direitos de personalidade.

B) **DANO MORAL.** O modo de agir da empresa, conforme descrito pelas testemunhas e pela mídia juntada, implica em prática de ato ilícito pela ré, que atingiu a honra da reclamante; a ofensa causou dano moral que deve ser objeto de reparação. Friso que o tratamento dispensado ao empregado deve ser dotado de respeito e urbanidade, evitando-se tratamento humilhante ou vexatório, tratamento este que causou prejuízos à reclamante, afetando a sua honra e autoestima, tendo, como consequência lógica, a configuração de dano moral *in re ipsa* e a obrigação de indenizar, nos termos do artigo 5º, X, da CF/88..

RELATÓRIO

Inconformado com a r. sentença de fls. 428/441 que julgou procedentes em parte os pedidos formulados por ___ em face de Havan Lojas de Departamentos Ltda., interpõe recurso ordinário a reclamada a fls. 456/471.

Objetos recursais voluntários:

1. Dano moral. Fundamento: ausência de provas.
2. Multa por litigância de má fé. Fundamento: incorrência.



Seguro garantia a fls. 472/477 e 480/497.

Custas a fls. 478/479.

Contrarrazões da reclamante a fls. 500/505.

É o relatório.

Conhecimento

Em contrarrazões, a reclamante requer o não conhecimento do recurso, em razão da importância assegurada não observar o montante estipulado no Ato Segjud GP nº 360/2017 do TST, acrescido de 30%, bem como que a apólice possui prazo determinado de vigência.

Sem razão.

O valor segurado compreende o valor do depósito recursal acrescido de 30%. Quanto à vigência, o item 5 das Condições Gerais assegura a renovação automática e a validade da presente garantia enquanto houver risco a ser coberto ou não for substituída por outra devidamente aceita pelo Juízo.

Rejeito.

Conheço do recurso ordinário, pois presentes os requisitos de admissibilidade.

MÉRITO

Dano moral

Decisão recorrida: reconheceu a gestão por injúria, dispensa discriminatória e a utilização do poder diretivo do dono da reclamada para induzir seus empregados a votarem em seu candidato, e condenou a reclamada a pagar R\$ 30.000,00 de indenização a título de dano moral.



Tese decisória.

a) Fundamento recursal. Fatos e direitos: assevera que as "lives" realizadas por Luciano Hang ocorriam de maneira aleatória e não havia obrigatoriedade em assisti-las ou em votar em seu candidato à Presidência; que as perseguições não restaram comprovadas; que não há provas de dano moral indenizável.

b) Prova produzida. Boletins de Ocorrência de fls. 14/15 e 285/287; Ata de audiência de fls. 415/421; mídia <https://www.youtube.com/watch?v=2kCOvlfAjHc>;

c) Jurisprudência dos Tribunais Superiores.

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. VALOR DO DANO MORAL. A jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando entendimento de que a revisão do valor da indenização somente é possível quando excessiva ou irrisória a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. No caso concreto, verifica-se que a indenização por danos morais arbitrada em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido e a capacidade financeira do reclamado, está dentro dos padrões da razoabilidade e da proporcionalidade. Foi destacado no acórdão regional que "O constrangimento causado à trabalhadora é evidente, uma vez que teve seu nome envolvido em escândalo de repercussão, chegando ao conhecimento do grupo social e familiar, colocando a trabalhadora em situação humilhante e constrangedora". Agravo não provido. (Ag-AIRR-101709-93.2017.5.01.0078, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/09/2021).

VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

PRETENSÃO DE REDUÇÃO 1 - Conforme sistemática adotada na Sexta Turma à época da prolação da decisão monocrática, foi reconhecida a transcendência da matéria em epígrafe e negado seguimento ao recurso de revista do reclamado. 2 - Os argumentos da parte não conseguem desconstituir os fundamentos da decisão monocrática agravada. 3 - A condenação ao pagamento de indenização por dano moral no montante de R\$ 30.000,00 foi mantida pelo TRT em virtude dos abalos sofridos pela reclamante diante das condutas do seu superior hierárquico, valor esse que não se revela exorbitante, desproporcional ou excessivo, como quer fazer crer o agravante. 4 - Com efeito, para a fixação da



indenização por dano moral, a lei não estabelece parâmetros específicos, podendo variar de acordo com o caso examinado e a sensibilidade do julgador, e ocorre de maneira necessariamente subjetiva. 5 - A

ID. 4f5d60e - Pág. 4

jurisprudência desta Corte estabelece que a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral apenas é viável quando a condenação não é proporcional aos fatos discutidos, o que implica não alcançar a finalidade prevista em lei. 6 - Além do mais, a fixação do montante da indenização por danos morais está ligada às circunstâncias fáticas de cada caso concreto e à condição das partes, sendo inviável estabelecer parâmetro de comparação com outros julgados, tanto que o STJ editou a Súmula nº 420, segundo a qual é "Incabível, em embargos de divergência, discutir o valor de indenização por danos morais". 7 - E, no caso concreto, consoante registrado na decisão monocrática, a delimitação constante no acórdão do TRT é de que foi comprovado o ato ilícito praticado pelo reclamado, visto que a prova do oral evidenciou "o tratamento humilhante e constrangedor a que o obreiro era submetido por seu superior hierárquico". Ficou registrado que "a 1ª Testemunha arrolada pelo autor declarou, em sua inquirição, o rotineiro de trato à Reclamante pelo seu superior" e que a "2ª Testemunha declinou em igual sentido, tendo presenciado o Sr. Anízio agredir verbalmente a Autora, assim como noticiou a reunião de empregados para formular reclamações quanto à forma de tratamento que este lhes dispensava". O TRT ainda destacou que "o comportamento hostil do gerente da reclamada demonstra menosprezo e desrespeito à figura do empregado, exorbitando sobejamente os limites do legítimo exercício do poder diretivo do empregador e refugindo do padrão de conduta observado no cotidiano das relações laborais". 8 - Assim, considerando as premissas fáticas registradas no acórdão recorrido bem como que foi observado, na fixação do montante, o dano sofrido pela reclamante, o grau de culpabilidade do banco reclamado e as condições econômicas das partes, não é viável o conhecimento pelas afrontas articuladas no recurso de revista (artigos 5º, V, da Constituição Federal e 944, caput e parágrafo único, do Código Civil), pois não ficou demonstrado que a indenização fixada pelo TRT a título de danos morais (R\$ 30 mil) seja exorbitante, exagerada ou excessiva. 9 - Agravo a que se nega provimento" (Ag-ARR-100237678.2016.5.02.0040, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 17/09/2021).

d) Conclusão.

Define Marie-France Hirigoyen o assédio moral como sendo

Assinado eletronicamente por: IVANI CONTINI BRAMANTE - 17/05/2022 16:49:45 - 4f5d60e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22011219074886300000097240999>

Número do processo: 1000926-38.2020.5.02.0371

Número do documento: 22011219074886300000097240999



"...qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho." (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17)

ID. 4f5d60e - Pág. 5

O assédio moral tem por característica a exposição do ofendido ao ridículo, com ameaças, humilhação, violando de maneira depreciativa a sua esfera íntima, o seu ser psíquico e se caracteriza pela sequência de atos de violência psicológica a qual uma pessoa é submetida, acometendo o trabalhador de inúmeras sequelas emocionais.

Há na ordem jurídica internacional e nacional inúmeras normas cujo objetivo é o combate às desigualdades em geral: Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU /1948); Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 24); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância (ONU/1966 (Decreto Legislativo n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969); Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (ONU/CEDAW/1979); Convenção OIT n. 100/1951, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor (Decreto legislativo n. 41.721, de 25 de junho de 1957); Convenção OIT n. 111/1958, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (Decreto Legislativo n. 62.150/1968) e; a recente Convenção OIT n. 190/2019, sobre violência e assédio, ainda não ratificada pelo Brasil.

A Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS/2020/2030), para superar os inúmeros desafios do nosso tempo, cuidar do planeta e melhorar a vida de todos. A Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho encontra eco na Constituição da República, de 1988, que acolhe em seu bojo as normas internacionais de direitos humanos (art. 5º, § 1º, 2º, 3º); professa a não discriminação (art. 3º, IV); assegura a isonomia entre homens e mulheres (art. 5º, II); a vedação de diferença de salário e de condições de trabalho em razão do sexo (art. 1º, III, art. 3º, IV e art. 7º, caput, IV, VI, VII, IX, XXII, XXIII, XXV, XXX, XXXI, XXXII XXX); bem como a proteção da mulher no mercado de trabalho (art. 7º, XX). Ainda, a ordem econômica vem fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa,

Assinado eletronicamente por: IVANI CONTINI BRAMANTE - 17/05/2022 16:49:45 - 4f5d60e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22011219074886300000097240999>

Número do processo: 1000926-38.2020.5.02.0371

Número do documento: 22011219074886300000097240999



a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observada a função social da propriedade (art. 170, caput e III), a defesa do meio ambiente (art. 170,VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), com tratamento diferenciado e favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no país (art. 170, IX).

Diante das graves consequências da violência no ambiente de trabalho, que causa o adoecimento de trabalhadores, com repercussão para toda a sociedade, surge a preocupação política, social e jurídica na busca de caminhos para a superação do conflito e resgate dos direitos de personalidade.

ID. 4f5d60e - Pág. 6

A proteção do trabalhador e respectiva dignidade e integridade psicofísica encontra nicho em vários comandos, na Constituição da República, que tratam da proteção contra os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigos 1º, III, 5º, I e V, X, 7º, caput, XXII e 196). Ainda, somem-se a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto n. 6949/2009), Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), Lei 9029/95 (Lei Antidiscriminação), Decreto-lei 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) e Decreto 10.932/2022, que promulgou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Os direitos da personalidade vêm protegidos também no Código Civil e são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária, salvo exceções legais. Destarte, pode-se exigir que cesse a ameaça ou a lesão aos direitos da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções legais (arts. 11 e 12, CC).

Em matéria de violência no trabalho e assédio moral, no mundo do trabalho, a Convenção 190 e a Recomendação 206, ambas da OIT, estenderam a proteção aos candidatos a emprego, empregados e desempregados e alcança todas as fases e períodos pré e pós contratuais. A Recomendação 206 (OIT) preconiza: o acesso à Justiça; a proteção processual vocacionada a uma reparação justa e adequada; a observância de Tribunais com pessoal especializado; processamento eficiente a tempo e modo; aconselhamento jurídico e assistência para os queixosos e para as vítimas; informação disponíveis e acessíveis; e a alteração do ônus da prova em processos que não sejam penais. Ainda, estabelece mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos, observados: (a) o direito de renunciar com indenização; (b) a reintegração; (c) a indenização adequada

Assinado eletronicamente por: IVANI CONTINI BRAMANTE - 17/05/2022 16:49:45 - 4f5d60e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22011219074886300000097240999>

Número do processo: 1000926-38.2020.5.02.0371

Número do documento: 22011219074886300000097240999



por danos; (d) ordens que exijam medidas de aplicação imediata para garantir que se ponha fim a determinados comportamentos ou que as políticas ou práticas sejam alteradas; e (e) honorários e custos judiciais de acordo com a legislação e a prática nacional. Para atingir tais objetivos, devem ser garantidos:

(a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;

(b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:

(j) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho;

(ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho;

ID. 4f5d60e - Pág. 7

(iii) tribunais ou jurisdições;

(iv) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e

(v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas;

(c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente;

(d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;

(e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de gênero, ao apoio, aos serviços e reparações;



(f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho;

(g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e

(h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.

Em fevereiro de 2021, o Conselho Nacional de Justiça, na abertura da 340ª Sessão Ordinária, no dia 19/10/2021, publicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero de 2021, e dispõe que:

"Uma análise a partir das lentes da perspectiva de gênero em demandas que questionem processos seletivos discriminatórios, sejam eles humanizados ou automatizados, permitiria a inversão do ônus da prova como meio de respeito a justiciabilidade, conforme sugere a

ID. 4f5d60e - Pág. 8

Recomendação CEDAW n. 33, parágrafo 15, alinea g, ou mesmo a partir do princípio da distribuição dinâmica do ônus da prova, consagrado no art. 818, § 1o, da CLT."

Isto porque

"A relação de trabalho no capitalismo e uma relação social e uma relação de poder, que se expressa com o par subordinação/poder diretivo, de modo que assimetria e vulnerabilidade, via de regra, marcam a condição do trabalhador e da trabalhadora. Todavia, o contrato de trabalho não tem o condão de normalizar a violência e o assédio como "parte do trabalho". Ao contrário, o empregador e a empregadora tem a obrigação de promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado." (Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, de 2021, do CNJ. p. 112.)



Consta da inicial que a reclamante era perseguida pelo Sr. ____, que fazia comentários, provocações, chegando a agredi-la com arranhões, o que levou a reclamante a lavrar um Boletim de Ocorrência. Informa ainda que após a lavratura a reclamante foi demitida, configurando dispensa discriminatória. Acrescenta que, durante as eleições de 2018 o proprietário da reclamada, Luciano Hang ameaçou seus funcionários quanto ao fechamento da rede caso determinados partidos de esquerda ganhassem as eleições, coagindo seus funcionários a votarem em Bolsonaro. Tais constrangimentos foram realizados através de ordens internas de comunicação e posicionamento postado em mídias sociais.

Em defesa, a reclamada afirma que a demissão da autora foi sem justa causa, e que não houve qualquer conduta discriminatória ou assédio moral.

A reclamante juntou aos autos Boletim de Ocorrência (fls. 14/15 em que narra ter tido as costas arranhadas pelo Sr. ____).

A testemunha ouvida a convite da reclamante afirmou que não presenciou o Sr. ____ colocando a mão na reclamante, mas que ele era rude com todos e, na condição de gestor, falava de maneira inadequada com os funcionários na frente de todos. Acrescentou ainda que ele tinha o hábito de beliscar as pessoas, o que inclusive aconteceu com o depoente, e que essas práticas eram desagradáveis no dia a dia.

ID. 4f5d60e - Pág. 9

A testemunha da reclamada, por sua vez, afirmou que não presenciou o fato envolvendo a reclamante, mas que por ter acesso às imagens, viu uma gravação, mas que não ficou muito claro se o Sr. ____ colocou a mão na reclamante, e que depois de uns minutos viu a reclamante chegando em outro setor e mostrando as costas, passando álcool nas mãos e na altura da cintura.



A reclamada, em contestação afirmou que o Sr. ____ também lavrou Boletim de Ocorrência, juntado a fls. 284/287, em que narra que a reclamante estaria imputando falsas acusações e que seu marido o teria ameaçado. Afirma ainda que o local possui câmeras e que de acordo com as imagens nenhuma agressão ocorreu.

Entendo que a prova oral comprova que o Sr. ____ possuía comportamento inadequado com os empregados, inclusive com a prática de belisca-los, conduta essa inadmissível no ambiente de trabalho, bem como o tratamento rude com os subordinados diante de todos. Tais práticas evidenciam a conduta abusiva que viola a integridade física e psíquica da reclamante e dos demais empregados, degradando o ambiente de trabalho.

Em que pese os Boletins de Ocorrência serem documentos unilaterais, fato é que restou comprovado que a reclamada tinha câmeras e filmou o ocorrido, e não trouxe aos autos as imagens que eventualmente poderiam afastar qualquer dúvida sobre o evento. Ressalto que mesmo a testemunha da ré não excluiu os fatos, ao afirmar que não ficou muito claro se o Sr. ____ colocou a mão na autora.

No que diz respeito à dispensa discriminatória, observo que a própria reclamada, em contestação, admite que após os fatos acima narrados, "para evitar maiores transtornos, bem como num planejamento de otimização e reestruturação de colaboradores, a empresa decidiu por rescindir sem justa causa o contrato da reclamante" (f. 82).

ID. 4f5d60e - Pág. 10

A testemunha da ré afirmou que a reclamada realizou procedimento interno para apurar o que aconteceu, porém não soube informar o resultado. Informou ainda que a reclamante foi dispensada depois de uns dias do ocorrido, e que somente ela foi demitida. Portanto, considerando que o ocorrido foi filmado e que a reclamada realizou procedimento interno de apuração, deveria ter juntado aos autos todo o processado a fim de afastar a dispensa discriminatória, sendo certo

Assinado eletronicamente por: IVANI CONTINI BRAMANTE - 17/05/2022 16:49:45 - 4f5d60e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22011219074886300000097240999>

Número do processo: 1000926-38.2020.5.02.0371

Número do documento: 22011219074886300000097240999



que, diante das provas dos autos e da própria alegação defensiva, a empresa claramente optou por afastar o empregado vitimado e manter o preposto que, para dizer o mínimo, faz prática de condutas abusivas para com seus subordinados.

Ainda, o vídeo acostado com a inicial (<https://www.youtube.com/watch?v=2kCOvlfAjHc>) evidencia que o dono da reclamada, Luciano Hang dirigiu-se diretamente a seus funcionários, com vistas à induzi-los a votar em seu candidato, eis que, do contrário, suas lojas seriam fechadas e todos perderiam seus empregos, conduta essa ilegal e inadmissível, à medida que afronta a liberdade de voto e assedia moralmente seus funcionários com ameaças de demissão.

O modo de agir da empresa, conforme descrito pelas testemunhas e pela mídia juntada, implica em prática de ato ilícito pela ré, que atingiu a honra da reclamante; a ofensa causou dano moral que deve ser objeto de reparação. Friso que o tratamento dispensado ao empregado deve ser dotado de respeito e urbanidade, evitando-se tratamento humilhante ou vexatório, tratamento este que causou prejuízos à reclamante, afetando a sua honra e autoestima, tendo, como consequência lógica, a configuração de dano moral *in re ipsa* e a obrigação de indenizar, nos termos do artigo 5º, X, da CF/88.

Quanto ao valor da indenização, deve ser arbitrado tendo como premissa a justa reparação pelo dano sofrido, observada a condição pessoal e familiar do autor e, ainda, o caráter pedagógico no sentido de evitar repetições, quanto ao procedimento irregular do empregador.

Outrossim, deve ser considerada a gravidade do dano e a condição econômica da ré.

Saliento que a indenização não pode ser excessiva a ponto de levar ao enriquecimento sem causa e não deve ser irrisória, de forma a não cumprir sua finalidade de inibir novas ações ou omissões dessa natureza, por parte do empregador.

Considerando tais parâmetros, diante da gravidade dos fatos narrados e da



conduta da empresa, bem como considerando que foram dois fatores distintos a ensejar o pagamento de indenização, tenho que o valor arbitrado em sentença encontra-se adequado e em consonância com a jurisprudência do C. TST.

Mantenho.

Litigância de má fé

Decisão recorrida: em audiência, aplicou pena de litigância de má fé à reclamada, considerando que o patrono, mesmo diante da confissão da reclamante em relação ao intervalo intrajornada, insistiu em produzir prova, ofendendo frontalmente os deveres de todos os que atuam no processo.

Tese decisória.

a) Fundamento recursal. Fatos e direitos: assevera que o que ensejou a aplicação da multa foi o fato do advogado protestar em audiência, direito que lhe assiste.

b) Prova produzida: Ata de audiência de fls. 415/421.

c) Conclusão.

Entendo que ainda que tenha havido confissão da reclamante no sentido de que usufruía 1 hora de intervalo, a reclamante também afirmou que não havia intervalo de 15 minutos entre o término da jornada contratual e o início da jornada extraordinária, de modo que as perguntas formuladas pelo patrono da reclamada e indeferidas pelo Juízo não afrontaram o inciso III do artigo 77 do CPC. O patrono a questionou "se havia alguma punição se não fizesse 1 hora de intervalo", e "quem impedia a reclamante de gozar o intervalo", questões essas que, embora não primem pela técnica, não



podem levar à conclusão de má fé processual. Destarte, reformo, para excluir da condenação a pena por litigância de má fé aplicada em audiência.

DISPOSITIVO

Pelo Exposto, acordam os Magistrados da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em, por unanimidade de votos, afastar a preliminar arguida em contrarrazões, **CONHECER** o recurso ordinário interposto pela reclamada Havan Lojas de Departamentos Ltda. e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para excluir da condenação a pena por litigância de má fé aplicada em audiência. Custas inalteradas.

Presidiu a sessão o Excelentíssimo Desembargador Presidente Ricardo Artur Costa e Trigueiros.

Tomaram parte no julgamento as Excelentíssimas Desembargadoras Ivani Contini Bramante, Ivete Ribeiro e Maria Isabel Cueva Moraes.

Relatora: Ivani Contini Bramante.

Integrou a sessão telepresencial o (a) representante do Ministério Público.

IVANI CONTINI BRAMANTE
Relatora

mp

Assinado eletronicamente por: IVANI CONTINI BRAMANTE - 17/05/2022 16:49:45 - 4f5d60e
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22011219074886300000097240999>
Número do processo: 1000926-38.2020.5.02.0371
Número do documento: 22011219074886300000097240999



VOTOS

Assinado eletronicamente por: IVANI CONTINI BRAMANTE - 17/05/2022 16:49:45 - 4f5d60e
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22011219074886300000097240999>
Número do processo: 1000926-38.2020.5.02.0371
Número do documento: 22011219074886300000097240999



Assinado eletronicamente por: IVANI CONTINI BRAMANTE - 17/05/2022 16:49:45 - 4f5d60e
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22011219074886300000097240999>
Número do processo: 1000926-38.2020.5.02.0371
Número do documento: 22011219074886300000097240999

