



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010191-35.2025.5.15.0051

Relator: ANA CLAUDIA TORRES VIANNA

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/03/2026

Valor da causa: R\$ 37.166,97

#### Partes:

**RECORRENTE:** ALPHA COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA - EPP

ADVOGADO: DANILA GUARNIERI DE CARVALHO

ADVOGADO: DEBORA KARINA SAITO SPOLIDORO

ADVOGADO: MARINA CARIOLA MARTINS DE BARROS

ADVOGADO: REGIANE MARIANI GONZAGA FRANCO

ADVOGADO: NATHALIA MACEDO CESAR

**RECORRENTE:** SUPERMERCADO DELTA MAX LTDA

ADVOGADO: DANILA GUARNIERI DE CARVALHO

ADVOGADO: MARINA CARIOLA MARTINS DE BARROS

ADVOGADO: REGIANE MARIANI GONZAGA FRANCO

ADVOGADO: NATHALIA MACEDO CESAR

**RECORRENTE:** TALITA CRISTINA LIMA DOS SANTOS

ADVOGADO: FELIPE DELTREGGIA REIS

**RECORRIDO:** TALITA CRISTINA LIMA DOS SANTOS

ADVOGADO: FELIPE DELTREGGIA REIS

**RECORRIDO:** ALPHA COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA - EPP

ADVOGADO: REGIANE MARIANI GONZAGA FRANCO

ADVOGADO: MARINA CARIOLA MARTINS DE BARROS

ADVOGADO: DEBORA KARINA SAITO SPOLIDORO

ADVOGADO: DANILA GUARNIERI DE CARVALHO

ADVOGADO: NATHALIA MACEDO CESAR

**RECORRIDO:** SUPERMERCADO DELTA MAX LTDA

ADVOGADO: REGIANE MARIANI GONZAGA FRANCO

ADVOGADO: MARINA CARIOLA MARTINS DE BARROS

ADVOGADO: DANILA GUARNIERI DE CARVALHO

ADVOGADO: NATHALIA MACEDO CESAR

**PERITO:** ADILSON JOSE NOVELLO

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

### Identificação

**3ª TURMA - 6ª CÂMARA**

**PROCESSO Nº: 0010191-35.2025.5.15.0051**

**RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO**

**RECORRENTE(S): TALITA CRISTINA LIMA DOS SANTOS, ALPHA COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA - EPP e SUPERMERCADO DELTA MAX LTDA**

**RECORRIDO(S): ALPHA COMERCIO DE ALIMENTOS LTDA - EPP, SUPERMERCADO DELTA MAX LTDA e TALITA CRISTINA LIMA DOS SANTOS**

**ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE PIRACICABA**

**JUIZ(A) SENTENCIANTE: EDUARDO ALEXANDRE DA SILVA**

*dcp*

### Ementa

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL. USO DOS PROTOCOLOS DO CNJ E DO TST. RESCISÃO INDIRETA.**

#### I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pela autora e pelas rés contra sentença que reconheceu assédio moral no ambiente de trabalho, declarou a rescisão indireta do contrato e fixou indenização por dano moral. A trabalhadora pleiteia a majoração do valor da indenização, enquanto as empregadoras requerem a exclusão da condenação por dano moral e o afastamento da rescisão indireta.

#### II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se as ofensas verbais reiteradas dirigidas à trabalhadora caracterizam assédio moral apto a gerar indenização por dano moral; e (ii) estabelecer se há falta grave da empregadora que configure a rescisão indireta.

#### III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A prática reiterada de ofensas verbais humilhantes no ambiente de trabalho configura assédio moral e enseja indenização por dano moral.

4. A ausência de investigação efetiva de denúncias de assédio moral caracteriza negligência patronal e configura violência institucional.

5. Os Protocolos de Julgamento Antidiscriminatório do CNJ e do TST revelam que as expressões depreciativas dirigidas à reclamante não são neutras, pois frequentemente reproduzem estereótipos de gênero que



vinculam a mulher à incapacidade ou à falta de competência, servindo como mecanismo de deslegitimação de sua atuação no espaço público e no mercado de trabalho.

6. Essas práticas reproduzem padrões culturais que, ao longo do tempo, têm sido utilizados para inferiorizar e controlar mulheres em ambientes hierarquizados, especialmente quando ocupam funções operacionais, caso da autora.

7. Por essa razão, os Protocolos orientam que tais condutas sejam analisadas pelo Poder Judiciário à luz do contexto estrutural de desigualdade de gênero e social, a fim de impedir a perpetuação desse tipo de violência no ambiente de trabalho, autorizando, assim, a majoração da indenização por dano moral.

8. O assédio moral constitui falta grave suficiente para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

#### **IV. DISPOSITIVO**

9. Recurso da autora provido em parte e das rés improvido .

*Dispositivos relevantes citados:* CF/1988, art. 5º, X; CLT, arts. 8º, 223-A a 223-G e 483, "d"; Código Civil, arts. 186 e 927.

*Jurisprudência e documentos institucionais relevantes citados:* Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (Recomendação nº 128/2022); Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST.

#### **Relatório**

Dispensado o relatório, na forma do artigo 852-I, §1º, III da CLT.

#### **Fundamentação**

#### **V O T O**

#### **Admissibilidade**

Presentes os pressupostos recursais, conhece-se do recurso.



Destaca-se, por oportuno, que a ação foi ajuizada em 24/01/2025 , discutindo fatos relacionados ao contrato de trabalho que vigeu de 22/08/2024 até, 24/01/2025. A reclamante foi contratada para exercer a função de auxiliar de gastronomia, com a última remuneração de R\$1.968,00.

Com efeito, aplicáveis desde logo as regras processuais e materiais decorrentes da Lei nº 13.467/2017.

### **Mérito**

Trata-se de processo submetido ao rito sumaríssimo e o juízo de origem proferiu sentença nos seguintes termos:

#### **"ACÚMULO DE FUNÇÃO**

*A reclamante confirmou em seu depoimento pessoal que realizava atividades de cozinha, mas não exercia as atribuições de cozinheira responsável, função que era realizada pela Sra. Kelly.*

*Logo, as atividades realizadas pela autora eram compatíveis com a sua condição pessoal e consentâneas com a função de auxiliar de gastronomia, para a qual ela foi contratada, de modo que não houve alteração contratual ilícita na forma do artigo 468 da CLT.*

*Por isso, rejeito o pedido de diferenças salariais por acúmulo de função.*

#### **ENQUADRAMENTO SINDICAL - BENEFÍCIOS CONVENCIONAIS - MULTA NORMATIVA**

*Incumbia à reclamante encartar aos autos a integralidade da norma coletiva que alega lhe ser aplicável, ônus do qual não se desincumbiu.*

*Por isso, rejeito os pedidos de piso normativo, vale-alimentação, estimativa de gorjeta e multa convencional.*

#### **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

*A reclamante foi vítima de constrangimento no meio ambiente de trabalho, por ter sido ofendida pela Sra. Kelly e pela Sra. Janaína, que a chamaram de "burra" e "preguiçosa", conforme declarado pela testemunha Flavia Bianca de Oliveira Gomes.*

*O fato de as testemunhas Mariana Cristina Betin e Sirlene Aparecida dos Santos não terem presenciado tais fatos não significa que não ocorreram. Aliás, as testemunhas não poderiam fazer prova de fatos absolutamente negativos.*

*Além disso, não há qualquer prova documental que comprove que as reclamações realizadas pela reclamante e pela testemunha por ela arrolada tenham sido apuradas e descartadas pela empresa.*



*Comprovada a violação a direito extrapatrimonial da reclamante, o dano moral se configura, isto é, o dano in re ipsa imaterial decorre diretamente do ato ilícito, prescindido de prova.*

*Por isso, acolho o pedido de reparação por dano moral, na forma do artigo 5º, X, da Constituição Federal.*

*Arbitro a indenização em R\$5.000,00, levando em consideração os critérios do artigo 223-G da CLT, mormente a natureza do bem jurídico lesado, a extensão do dano e o grau de culpa do empregador.*

#### **RESCISÃO INDIRETA**

*Diante do assédio moral sofrido pela reclamante, declaro a rescisão indireta do contrato de trabalho celebrado entre as partes, com fundamento no artigo 483, "d", da CLT.*

*Fixo 22/01/2025 como a data de rescisão do contrato de trabalho (fl. 119), oportunidade em que a obrigação da empresa a respeito do atestado médico apresentado pela autora em 08/01/2025 (fl. 45) se encerrou e a reclamante não retornou ao labor nem deu entrada no requerimento para concessão de benefício previdenciário.*

*Por conseguinte, a reclamante faz jus a verbas rescisórias."*

Insurgem-se as partes. A reclamante quanto aos seguintes temas: acúmulo de função, enquadramento sindical e dano moral. As rés, em conjunto, recorrem em relação: dano moral e rescisão indireta.

Com exceção do valor da indenização por dano moral, a respeitável sentença deve ser mantida pelos seus sólidos fundamentos, como previsto no art. 895, § 1º, inciso IV da CLT, porquanto apreciou harmonicamente a prova, atenta às regras processuais de distribuição do ônus da prova, assim como a realidade local. Acrescentam-se apenas os seguintes argumentos:

**1. Acúmulo de função - auxiliar de gastronomia e cozinheira (recurso da reclamante):** Não demonstrado o acúmulo de funções. A prova oral revelou que a autora assumia esporadicamente o fogão para o preparo de refeições e que não possuía autonomia decisória nessa atribuição, submetendo-se às orientações da Sra. Kelly, que era a cozinheira responsável. Assim, as tarefas executadas eram plenamente compatíveis com a sua condição pessoal e com a função para a qual foi contratada, de auxiliar de gastronomia. Improvido.

**2. Enquadramento sindical (recurso da reclamante):** Pelo princípio da concentração dos atos processuais, os documentos destinados a comprovar as alegações das partes devem acompanhar a petição inicial ou a contestação (art. 787 da CLT e art. 434 do CPC), sob pena de preclusão. No caso, as normas coletivas não foram juntadas com a inicial, sendo apresentadas apenas



posteriormente (em razões finais), sem demonstração de impedimento ou fato superveniente. Assim, correta a sentença ao reconhecer a preclusão e indeferir os pedidos por ausência de prova documental oportuna.

**3. Indenização por dano moral (matéria comum aos recursos):** A análise da prova oral confirma o assédio moral. A testemunha Flávia disse que presenciou as funcionárias Kelly e Janaína utilizavam termos pejorativos como "burra", "preguiçosa" e "lerda" para se referir à autora, especialmente quando esta apresentava dificuldades técnicas ou retornava de afastamento médico.

A prova oral revelou, ainda, um agravante: a omissão e a conivência da hierarquia, pois foi dito que a gestora Mariana presenciou episódios de humilhação e, em vez de reprimi-los, chegou a rir da situação, o que ratifica a falha grave no dever de vigilância e respeito ao meio ambiente de trabalho.

Além disso, as testemunhas trazidas pela ré confirmaram que a reclamante e outras colegas registraram várias reclamações formais sobre a postura abusiva das agressoras.

A reclamada afirma ter realizado investigação interna. Todavia, as testemunhas relataram que a apuração limitou-se a uma indagação verbal aos empregados se tinham visto algo e, diante da resposta negativa, a empresa encerrou o caso.

Tal medida tomada pela ré mostra-se inadequada para apurar denúncias graves dessa natureza, pois é esperado que as pessoas se sintam constrangidas ou temerosas de relatar episódios de assédio diante de colegas e superiores.

Ademais, a investigação foi conduzida pela própria gestora Mariana, que, segundo a prova oral, presenciava os episódios de humilhação e nada fazia para coibi-los.

Tal circunstância compromete a imparcialidade da apuração e torna evidente que a investigação interna conduzida pela reclamada revelou-se meramente pro forma e desprovida de eficácia, revelando a negligência da empregadora no dever de prevenir e reprimir de forma efetiva práticas abusivas no ambiente de trabalho, o que contribuiu para a manutenção de um ambiente laboral hostil e degradante.

Aplica-se ao caso o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ**, que reforça que, em casos de assédio moral ou sexual, a conduta ocorre muitas vezes de forma velada ou em ambiente onde os colegas têm medo de depor por receio de retaliação, o que deve ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, na qual a palavra da vítima assume relevante importância, bem como a prova indiciária e indireta.



Na hipótese, além do relato da vítima, temos a prova testemunhal que confirmou ter presenciado as agressões verbais sofridas pela autora, além de comprovar que houve registro formal de denúncia do assédio e que as medidas tomadas pela reclamada foram insuficientes.

O recorte de gênero é necessário, pois o Protocolo do CNJ revela que as expressões depreciativas dirigidas à reclamante não são neutras, mas sim historicamente usadas para reproduzir estereótipos que vinculam a mulher à incapacidade ou à falta de competência, servindo como mecanismo de deslegitimação de sua atuação no espaço público e no mercado de trabalho. Essas práticas reproduzem padrões culturais que, ao longo do tempo, têm sido utilizados para inferiorizar e controlar mulheres em ambientes hierarquizados, especialmente quando ocupam funções operacionais, caso da autora.

Por essa razão, o Protocolo orienta que tais condutas sejam analisadas pelo Poder Judiciário à luz do contexto estrutural de desigualdade de gênero e social, a fim de impedir a perpetuação desse tipo de violência no ambiente de trabalho.

Vale apontar também o **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST**, documento que ressalta que a omissão da empregadora na investigação minuciosa e punição aos agressores caracteriza **violência institucional** que atenta contra a saúde mental e a dignidade da trabalhadora ofendida.

Os Protocolos apontam também que a discriminação de gênero não depende do sexo de quem a pratica, pois decorre de estruturas socioculturais que reproduzem desigualdades históricas. Assim, ainda que as agressoras sejam mulheres, as expressões utilizadas reproduzem estereótipos de desqualificação moral feminina, configurando violência de gênero.

**Demonstrado, portanto, o assédio moral**, caracterizado, no caso, por conduta abusiva reiterada e pública de exposição da reclamante a situações humilhantes e constrangedoras, além da degradação do meio ambiente laboral da reclamada, agravado pela violência institucional de gênero.

Tais condutas atingem frontalmente os direitos da personalidade da trabalhadora, especialmente a honra, a dignidade e a integridade psíquica, sendo o **dano moral presumido.**

Nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, aplicáveis ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT, bem como dos arts. 223-A e seguintes da CLT, impõe-se o dever de indenizar.



Considerando os parâmetros do art. 223-G da CLT, a gravidade da conduta, a violência institucional, o caráter pedagógico da medida, o último salário percebido (R\$1.968,00), 05 meses de contrato de trabalho e a capacidade econômica das reclamadas, mostra-se adequado **majorar o valor da indenização para R\$10.000,00** (valor pedido na inicial), pois se revela mais razoável e proporcional à extensão do dano.

Dá-se provimento ao recurso da reclamante. Improvido o apelo da ré.

**4) Rescisão indireta (recurso das reclamadas):** O assédio moral sofrido pela autora e a omissão institucional são faltas graves da reclamada, que tornaram a continuidade do contrato de trabalho insustentável. Essa situação justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa da empregadora. Improvido.

### **Prequestionamento**

A decisão adota tese explícita sobre o objeto recursal e não viola as súmulas e os precedentes deste Tribunal Regional do Trabalho e de Tribunais Superiores, tampouco os dispositivos constitucionais e legais invocados, os quais, para todos os efeitos, declaro prequestionados.

### **Dispositivo**

Diante do exposto, decide-se conhecer dos recursos interpostos por **TALITA CRISTINA LIMA DOS SANTOS, ALPHA COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA - EPP** e **SUPERMERCADO DELTA MAX LTDA** e, no mérito, DAR PARCIAL PROVIMENTO ao recurso da reclamante para majorar a indenização por dano moral para R\$10.000,00 (dez mil reais), e NEGAR PROVIMENTO ao recurso das reclamadas, tudo nos termos da fundamentação.



Majora-se o valor da condenação para R\$12.500,00 e as custas para R\$250,00, pelas reclamadas.

Sessão Ordinária Híbrida realizada em 31 de março de 2026, nos termos da Portaria GP nº 005/2023, 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PÔRTO, regimentalmente.

Tomaram parte no julgamento:

Relatora Desembargadora do Trabalho ANA CLÁUDIA TORRES VIANNA

Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PÔRTO

Juíza do Trabalho LUCIANA MARES NASR

Convocada a Juíza do Trabalho LUCIANA MARES NASR para compor o "quorum", nos termos do art. 80, do Regimento Interno deste E. Tribunal.

Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho, Exmo. Sr. Procurador do Trabalho Claude Henry Appy, que requereu e teve deferido pedido para que o Ministério Público seja intimado do acórdão para extração de peças e eventual denúncia.

Compareceu para sustentar oralmente, pela Recorrente-Reclamada, a Dra. Nathalia Macedo Cesar.

ACORDAM os Magistrados da 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.

**Ana Cláudia Torres Vianna**  
**Desembargadora Relatora**

**Votos Revisores**

