



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

## **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0101093-09.2021.5.01.0069**

**Relator: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 04/11/2024**

**Valor da causa: R\$ 99.065,74**

**Partes:**

**AGRAVANTE:** MONICA FERREIRA DE SANTANA

ADVOGADO: ARLINDO FIKS

**AGRAVANTE:** OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A.

ADVOGADO: THEREZA CRISTINA CARNEIRO GONCALVES BEZERRA SILVA

**AGRAVADO:** MONICA FERREIRA DE SANTANA

ADVOGADO: ARLINDO FIKS

**AGRAVADO:** OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A.

ADVOGADO: THEREZA CRISTINA CARNEIRO GONCALVES BEZERRA SILVA

**AGRAVADO:** SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS REFEICOES RAPIDAS(FAST FOOD) E AFINS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDIREFEICOES-RJ

ADVOGADO: RICARDO MARTINS GUIMARAES DA SILVA

ADVOGADO: EDUARDO VALENCA FREITAS

ADVOGADO: MARTHIUS SAVIO CAVALCANTE LOBATO



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 0101093-09.2021.5.01.0069

ACÓRDÃO  
1ª Turma  
GMARPJ/dan/rfm

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR SUSCITADA EM CONTRAMINUTA. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. INOBSERVÂNCIA. NÃO CONFIGURAÇÃO.**

1. Em contraminuta, o sindicato agravado argumenta que o agravo não teria observado princípio da dialeticidade recursal, pelo que postula o seu não conhecimento ante a incidência da Súmula nº 422, I, do TST.

2. Contudo, da leitura do presente agravo interno, verifica-se que a agravante não pecou por ausência de dialeticidade, na medida em que impugnou de forma direta e específica os fundamentos adotados na decisão agravada em relação aos temas recorridos, especialmente no que se refere à incidência da Súmula nº 126 do TST quanto aos dois temas veiculados no recurso de revista.

**Preliminar rejeitada.**

**TRABALHO DA MULHER. ART. 386 DA CLT. COMÉRCIO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL. NORMA ESPECÍFICA DE PROTEÇÃO. ACÓRDÃO RECORRIDO EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA ATUAL DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.**

1. Cinge-se a controvérsia em saber se, no caso concreto, deve ser observada a quinzenal para a concessão do descanso semanal remunerado à mulher, nos termos previstos no art. 386 da CLT.

2. A SbDI-1 desta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que a escala quinzenal para concessão do repouso semanal remunerado aos domingos para as mulheres, nos termos em que prevista no artigo 386 da CLT, deve prevalecer sobre o disposto no art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, segundo o qual a escala de revezamento deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez no lapso máximo de três semanas.

3. No caso, o TRT registrou que “*os controles de frequência apresentados à lide evidenciam que a reclamante usufruía folgas aos domingos somente após ter laborado em média por quatro domingos consecutivos, em afronta ao art. 386 da CLT*”.

4. Encontrando-se a decisão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, resta inviabilizado o recurso de revista, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST.

**Recurso de revista não conhecido.**

**INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. OFENSAS RACISTAS**



Assinado eletronicamente por: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR - 27/03/2026 15:42:21 - 783b4eb

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25060915471355800000096405174>

Número do processo: 0101093-09.2021.5.01.0069

ID. 783b4eb - Pág. 1

Número do documento: 25060915471355800000096405174

**PERPETRADAS POR TERCEIRO (CLIENTE DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL). RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. NEGLIGÊNCIA NA ADOÇÃO DE PROVIDÊNCIAS. SÚMULA Nº 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.**

1. Cinge-se a controvérsia em saber se, no presente caso, em que a autora foi alvo de ofensas racistas perpetradas por terceiro, cliente do estabelecimento comercial, é possível responsabilizar civilmente o empregador diante das circunstâncias específicas do ocorrido.

2. Sinale-se que não se trata de responsabilização objetiva porquanto o Tribunal Regional, soberano na análise e valoração das provas, concluiu que a empresa foi negligente ao não intervir na situação em que um cliente do estabelecimento proferiu ofensas racistas dirigidas à autora durante a prestação de serviços. Nessa linha, registrou que *“Conforme já apontado, a reclamada fora cientificada da conduta agressiva do cliente, prestando solidariedade à reclamante, mas sem tomar qualquer medida contra o agressor, nem mesmo a sua retirada do local, posto que a testemunha Thiago informou que: “quando acabou de socorrer a reclamante se dirigiu à mesa do cliente, mas ele já estava encerrando a refeição e nada foi feito” (id. f9adb5a). Assim, a reclamada revelou-se, no mínimo, negligente, ao não intervir na situação, nem ao menos tendo solicitado a retirada do ofensor do local, simplesmente possibilitando à reclamante que não mais atendesse o referido cliente ou, até mesmo, encerrasse o seu expediente. A conduta omissiva da empresa se torna ainda mais grave diante do caráter racista das ofensas, (...)”*. Foi deferida indenização por dano extrapatrimonial em favor da autora no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).

4. Diante da moldura fática delineada no acórdão regional, inviável divisar violação direta e literal dos arts. 7º, XXII, da Constituição Federal, 927, parágrafo único, e 932, III, do Código Civil, na forma exigida pelo art. 896, “c”, da CLT.

**Agravo a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR - 0101093-09.2021.5.01.0069**, em que é **AGRAVANTE OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A.** e são **AGRAVADOS MONICA FERREIRA DE SANTANA e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS REFEICOES RAPIDAS(FAST FOOD) E AFINS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDIREFEICOES-RJ.**

Trata-se de agravo interposto pelo primeiro réu em face da decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento.

Intimadas as partes agravadas, o sindicato dos trabalhadores apresentou contraminuta.

É o relatório.

**V O T O**  
**CONHECIMENTO**



Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade pertinentes à tempestividade e à regularidade de representação, **CONHEÇO** do agravo.

### MÉRITO

O Relator negou seguimento ao agravo de instrumento, adotando, por meio da técnica de motivação *per relationem*, os próprios e jurídicos fundamentos consignados no despacho de admissibilidade do recurso de revista proferido pela Vice-Presidência do TRT, cujo teor se reproduz, *in verbis*:

(...)

Recurso de: OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A.  
PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (decisão publicada em 17/05/2024 - Id. 28823fc; recurso interposto em 27/05/2024 - Id. bab859e).

Regular a representação processual (Id. 441b39b, 58b8b9c).

Satisfeito o preparo (Id. 8ce584c, c6255b1 e 6483073).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

**DURAÇÃO DO TRABALHO / REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADO / TRABALHO AOS DOMINGOS.**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL / ATOS DISCRIMINATÓRIOS.**

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 7º, inciso XV; artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

- violação d(a,o)s Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 386; Código Civil, artigo 186; artigo 927.

- divergência jurisprudencial.

O exame detalhado do processo revela que o v. acórdão regional está fundamentado no conjunto fático-probatório até então produzido. Nesse aspecto, a análise das violações apontadas importaria o reexame de todo o referido conjunto, o que, na atual fase processual, encontra óbice inarredável na **Súmula 126 do TST**.

Inespecíficos os arestos colacionados, porque não abordam todos os fundamentos da r. decisão recorrida (Súmula 23 do TST).

CONCLUSÃO

NEGO seguimento ao recurso de revista.

Nas razões do agravo, o réu devolve os temas alusivos ao trabalho da mulher aos domingos e à indenização por dano extrapatrimonial.

Analiso.

**1 - Em contraminuta**, preliminarmente, o sindicato agravado argumenta que o agravo não teria observado princípio da dialeticidade recursal, pelo que postula não seja conhecido ante a incidência da Súmula nº 422, I, do TST.

Contudo, da leitura do agravo interno, verifica-se que a agravante não pecou por ausência de dialeticidade, na medida em que impugnou de forma direta e específica os fundamentos adotados na decisão agravada em relação aos temas recorridos, especialmente no que se refere à incidência da Súmula nº 126 do TST.

**REJEITO** a preliminar.

**2 - No que se refere à escala do descanso semanal para o trabalho da mulher aos domingos**, o réu argumenta que “a redação do artigo 386 da CLT não impõe a obrigatoriedade de que o DSR recaia especificamente sobre o domingo a cada quinze dias, mas apenas oferece favorecimento ao repouso dominical quinzenal”. Afirma que “a violação ao artigo 7º, XV, da CF ficou claramente demonstrada, pois ao afirmar que o artigo 386 da CLT impõe que o descanso semanal remunerado das mulheres coincida obrigatoriamente com os domingos a cada quinze dias, o E. TRT/RJ extrapolou a previsão constitucional, desconsiderando os princípios fundamentais que regem a legislação trabalhista”.



Acerca do tema, o TRT negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo réu mediante os seguintes fundamentos, *verbis*:

### **FOLGAS AOS DOMINGOS**

A r. sentença julgou procedente o pedido, com base nos seguintes fundamentos:

"A Autora afirma ter sido obrigada a laborar em cinco domingos seguidos no período de 05/04/2021 a 08/11/2021, restando inobservado o disposto no art. 386, CLT quanto à concessão do RSR aos domingos a cada quinze dias laborados.

A Ré aduz que havia o gozo de RSR aos domingos uma vez ao mês em conformidade com o estabelecido no art. 6º, Lei nº 10.101/2000, bem como ressalta a inconstitucionalidade do art. 386, CLT.

Inicialmente, cumpre frisar que o art. 386, CLT, o qual regulamenta o RSR das mulheres, dispõe que o mesmo deve coincidir com os domingos a cada quinze dias.

Note-se que o entendimento consolidado do C. TST acerca da matéria é no sentido de que a referida norma se encontra em pleno vigor bem como estabelece regra especial acerca do trabalho da mulher, a qual deve prevalecer sobre a regra geral contida na Lei nº 10.101/2000, cumprindo a transcrição de precedente elucidativo:

"RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER - ART. 7º, XX, DA CF /88. TRABALHO AOS DOMINGOS NAS ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL. APLICAÇÃO DA ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CLT. Cinge-se a controvérsia à aplicação da escala de revezamento que favoreça o descanso semanal com maior frequência aos domingos das mulheres que trabalham em atividade de comércio, dada a aparente antinomia que é suscitada entre o disposto no art. 386 da CLT e no art. 6º, parágrafo único, da Lei n. 10.101/2000, com redação dada pela Lei n. 11.603/2007. Aplica-se ao caso a ratio decidendi fixada pelo Tribunal Pleno do TST, na rejeição da arguição de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, com o posterior endosso do STF que, ao julgar o RE 658312, com repercussão geral, em sessão virtual concluída em 14/set/2021, firmou a seguinte tese: "O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras". Antes, as premissas ressaltadas pelo Tribunal Pleno do TST, ao rejeitar a arguição de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, foram substancialmente as de que o "ônus da dupla missão, familiar e profissional, que despenha uma mulher trabalhadora" e "o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher". **Com rigor, essas são as mesmas premissas que justificariam a aplicação da regra protetiva expressamente prevista no art. 386 da CLT, a qual permanece intacta após a denominada "Reforma Trabalhista" (Lei n. 13.467/2017). Em proveito da recepção pela ordem constitucional do art. 386 da CLT e de sua prevalência ante a regra mais abrangente do art. 6º da Lei n. 10.101/2000, põem-se em relevo as seguintes premissas jurídicas que, com efeito, repercutem dados e valores culturais: a) o art. 7º, XX da Constituição prevê, entre os direitos fundamentais, a "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei", o que induz à relevância de preceitos de lei que viabilizem progressivamente o ingresso das mulheres no mundo institucional do trabalho, sem embargo do tempo maior que dedicam à reprodução, formação e sociabilização da força de trabalho (cabe redarguir, como argumento ad terrorem e em desalinho com dados estatísticos, a ilação de ser a proteção das condições de trabalho da mulher um fator de redução da sua empregabilidade); b) em respeito à tridimensionalidade da norma jurídica, e agora sob o prisma histórico-cultural, é tempo de o Direito inverter a lógica perversa de desconsiderar ou comprometer o tempo dedicado à reprodução (trabalho reprodutivo) da fonte de trabalho mediante a atribuição à mulher de trabalho produtivo em condição incompatível com a sua função biológica, econômica e social; c) o art. 386 da CLT revela um estágio evolutivo na concretização do art. 7º, XX da Constituição que não comporta retrocesso se a restrição que se busca, por meio da atividade jurisdicional e de lege ferenda, não atende à exigência de ser "medida compatível com a natureza desses direitos e exclusivamente com o objetivo de favorecer o bem-estar geral em uma sociedade democrática" (art. 4º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais); d) a progressividade dos direitos humanos e fundamentais - prevista no art. 2º.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos e, na espécie, no caput do art. 7º da Constituição - reveste-se de caráter normativo e se submete ao controle jurisdicional, consoante vem de decidir a Corte Interamericana de Direitos Humanos desde o caso Acevedo Buendía e outros vs Peru; e) o critério da especialidade, entre aqueles que servem à resolução de antinomias entre normas jurídicas, não é oponível à prevalência do art. 386 da CLT, em lugar do art. 6º da Lei n. 10.101/2000, dado que é aquele, e não este, o dispositivo que veicula a norma especial, vale dizer: da norma generalíssima contida na Lei n. 605/1949, raiz de todo o debate, destacam-se os destinatários da Lei n. 10.101/2000 (art. 6º), ou seja, todos os trabalhadores do comércio, e, dentre estes, destacam-se as mulheres trabalhadoras no comércio em geral - tuteladas, com maior especificidade, pelo art. 386 da CLT. Do contrário, a proteção de outros grupos vulneráveis potencialmente ativados no comércio - como crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou povos originários - estaria inviabilizada ante a predominância da regra consagrada, para todos, e todos indistintamente, na Lei n. 10.101/2000. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-ED-RR-619- 11.2017.5.12.0054, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 11/02/2022)." (grifos nossos)**



Considerando que inexistem elementos nos autos que apresentem distinção entre o presente caso e o entendimento consolidado do C. TST tem-se a sua plena aplicabilidade.

Nessa esteira, compulsando os autos verifico que os controles de jornada acostados pela 1ª Ré OUTBACK às fls. 251/314 dos autos evidenciam que no período de 05/04/2021 a 17/10/2021 a obreira gozou seu repouso semanal remunerado aos domingos somente após ter laborado em média por quatro domingos consecutivos evidenciando assim a inobservância do disposto no art. 386, CLT.

Observe-se ainda que não restou evidenciada a existência de regra normativa que autorizasse o gozo do RSR aos domingos em periodicidade superior àquela estabelecida no dispositivo legal retromencionado.

Dessa forma, considerando a inobservância do disposto no art. 386, CLT, a Reclamante faz jus ao recebimento dobrado da remuneração relativa aos domingos laborados em desacordo com a regra retromencionada.

Diante de todo o exposto, defiro o pleito autoral para pagamento de domingos em dobro, bem como seus respectivos reflexos em aviso prévio, férias com 13, 13º salários e FGTS com multa de 40%, em virtude da habitualidade, observando-se os controles de jornada acostados às fls. 251/314 dos autos" (id. 8ce584c).

Insiste a reclamada que houve a regular observância à concessão de DSR à recorrida por todo o contrato de trabalho, pugnando pela reforma da r. sentença para que seja afastada da condenação a verba em referência, inclusive sob pena de violação ao art. 386, da CLT.

O artigo 386 da CLT assim disciplina:

"Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical."

O Colendo TST já firmou entendimento no sentido de que:

"**EMBARGOS DE DIVERGÊNCIA. RECURSO DE REVISTA. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CLT. REPOUSO DOMINICAL. PREVALÊNCIA DA NORMA INSERTA NO ART. 386 DA CLT EM RELAÇÃO À DISCIPLINA DO TEMA NA ATIVIDADE DE COMÉRCIO EM GERAL (ARTIGO 6º DA LEI Nº 10.101/2000). DIVERGÊNCIA SUPERADA POR ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DESTA SBDI-1/TST. ART. 894, §2º DA CLT. NÃO CONHECIMENTO. I. A 6ª Turma desta Corte Superior não conheceu do recurso de revista, mantendo a decisão de origem que rejeitou a incidência do art. 6º, parágrafo único, da lei nº 10.101/2000 e condenou a parte reclamada a observar a determinação do art. 386 da CLT e a remunerar as trabalhadoras representadas pelo sindicato reclamante com o descanso semanal remunerado em relação aos domingos em que não foi observada referida norma de proteção ao trabalho da mulher, que dispõe que "havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical". II. O Tribunal Pleno desta Corte Superior, no julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista nº IIN-RR-154000-83.2005.5.12.0046 (DOU DE 13/2/2009), decidiu que o intervalo de descanso que antecede a jornada extraordinária da mulher previsto no art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Do mesmo modo, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o tema nº 528 da repercussão geral, firmou a tese de que "o art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras", em cuja fundamentação rejeitou expressamente qualquer mácula ao princípio constitucional da isonomia entre homens e mulheres. III. Aplicando a mesma ratio decidendi, esta Subseção Especializada, por ocasião do julgamento do leading case E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054, DEJT 11/02/2022, fixou o entendimento de que o art. 386 da CLT foi recepcionado pela ordem constitucional. Quanto à prevalência da norma inserta no art. 386 da CLT em relação à disciplina do tema na atividade de comércio em geral (artigo 6º da Lei nº 10.101/2000), assentou que o dispositivo celetista veicula norma especial, pois "da norma generalíssima contida na Lei n. 605/1949, raiz de todo o debate, destacam-se os destinatários da Lei n. 10.101/2000 (art. 6º), ou seja, todos os trabalhadores do comércio, e, dentre estes, destacam-se as mulheres trabalhadoras no comércio em geral - tuteladas, com maior especificidade, pelo art. 386 da CLT". IV. Nesse contexto, ao não conhecer do recurso de revista da reclamada para manter a decisão Regional que entendeu correta a determinação de observância da escala de revezamento quinzenal prevista no art. 386 da CLT, o acórdão embargado decidiu em consonância com o entendimento já pacificado por esta SBDI-I. Incide, por consequência, o óbice do art. 894, §2º, da CLT, a afastar a divergência jurisprudencial trazida para confronto pela parte recorrente. V. Destaca-se que os embargos de divergência somente se viabilizam nas hipóteses do art. 894, II, da CLT, não impulsionando o conhecimento do apelo a indicação de violação a dispositivos constitucionais ou legais. VI. Recurso de embargos de que se não se conhece." (E-ED-ARR-1605-61.2016.5.12.0001, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 10/11/2023).**

**É incontroversa a aplicação do disposto no artigo 386 da CLT à reclamante, seguindo a linha jurisprudencial da SDI-1 do Colendo TST.**

Não há que se falar em inconstitucionalidade da norma legal, uma vez que voltada à proteção do trabalho da mulher, sendo que a norma encontra-se em pleno vigor, não tendo sido revogada pela Lei nº 13.467/2017.

**In casu, os controles de frequência apresentados à lide evidenciam que a reclamante usufruía folgas aos domingos somente após ter laborado em média por quatro domingos consecutivos, em afronta ao art. 386 da CLT.**



Não merece reforma a r. sentença.  
Nego provimento.

Cinge-se a controvérsia em saber se, no caso concreto, deve ser observada a quinzenal para a concessão do descanso semanal remunerado à mulher, nos termos previstos no art. 386 da CLT.

A SbDI-1 desta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que a escala quinzenal para concessão do repouso semanal remunerado aos domingos para mulheres, nos termos em que prevista no artigo 386 da CLT, deve prevalecer sobre o disposto no art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, segundo o qual a escala de revezamento deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez no lapso máximo de três semanas.

Nessa linha, indico os seguintes precedentes:

**EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO AOS DOMINGOS. ESCALA 2 X 1. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 386 DA CLT. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL. Esta Subseção firmou o entendimento de que o artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, que trata do repouso semanal remunerado nas atividades do comércio em geral, não se sobrepõe à regra especial de proteção ao trabalho da mulher prevista no artigo 386 da CLT, que determina que "haverá trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical". Embargos conhecidos e providos. (E-ED-ED-RR-1749-42.2016.5.12.0031, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 04/10/2024).**

**"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRABALHO DA MULHER. COMÉRCIO EM GERAL. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA TRABALHO AOS DOMINGOS. ART. 386 DA CLT. Por analogia ao art. 384 da CLT, entende-se que o art. 386 do mesmo texto legislativo também foi recepcionado pelo atual texto constitucional, devendo, por isso, surtir plenamente seus efeitos legais. Precedentes. Com relação à fruição do repouso semanal remunerado, importante registrar que, para o comércio em geral, o descanso em sistema de revezamento deve coincidir com um domingo a cada três semanas por mês (art. 6º, parágrafo único, da Lei 10.101 c/c MP 388/2007). Contudo, em face da aplicação do princípio da especialidade consagrado pelo art. 2º, § 2º, da LINDB e da norma mais favorável, para a mulher, nos termos do art. 386 da CLT, o trabalho aos domingos deve ser organizado em escala de revezamento quinzenal. Precedentes da SBDI-1 do TST. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-ED-RR-554-39.2017.5.12.0014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 08/09/2023).**

**RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - DOMINGOS - ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL - EMPREGADA MULHER - ART. 386 DA CLT - ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL - NORMA ESPECÍFICA DE PROTEÇÃO 1. Esta Subseção firmou a tese de que a escala quinzenal para concessão do repouso semanal remunerado aos domingos para empregadas mulheres, prevista no artigo 386 da CLT como norma específica de proteção ao trabalho da mulher, deve prevalecer sobre a garantia de coincidência com o domingo pelo menos uma vez no lapso máximo de três semanas, norma inscrita no art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, em favor de todos trabalhadores do comércio em geral. Precedentes. 2. Estando o acórdão embargado em sintonia com esse entendimento, inviável conhecer do Recurso de Embargos. Embargos não conhecidos. (E-ED-RR-982-80.2017.5.12.0059, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 17/06/2022).**

No caso, o TRT registrou que *“os controles de frequência apresentados à lide evidenciam que a reclamante usufruía folgas aos domingos somente após ter laborado em média por quatro domingos consecutivos, em afronta ao art. 386 da CLT”*.

Encontrando-se a decisão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, resta inviabilizado o recurso de revista, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST.

A incidência do referido óbice afasta a possibilidade de que seja reconhecida a transcendência do recurso de revista sob a perspectiva de qualquer de seus indicadores legais.



Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo.

**3 - Quanto à indenização por dano extrapatrimonial**, o TRT negou provimento ao recurso ordinário interposto pela ré mediante os seguintes fundamentos, *verbis*:

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Pleiteia a reclamada a reforma da r. sentença quanto ao deferimento da indenização por danos morais, tendo em vista que restou comprovado nos autos que a reclamante foi amparada no momento do desentendimento com o cliente, sendo orientada a tomar as medidas que entendesse cabíveis e informada de que a Recorrente a apoiaria no que decidisse. Afirma, ainda, que a reclamante não demonstrou à época que teria a intenção de tomar qualquer medida jurídica cabível, sendo que se tratando de um possível crime de injúria racial, na época de ação penal condicionada à representação da vítima, pelo que a recorrente poderia tão somente prestar apoio (assistência jurídica e psicológica, apresentar as câmeras de segurança etc.), como de fato disponibilizou, mas cabia a recorrida a decisão por eventual denúncia.

O MM. Juízo *a quo* acolheu em parte a pretensão autoral, asseverando que, *in verbis*:

*"A Reclamante alega que fora insultada por cliente da Ré em virtude de sua cor de pele e seus superiores nada fizeram (...).*

*A Reclamada nega a prática de atos capazes de acarretar danos aos direitos da personalidade obreira, salientando ainda que efetuou troca de turno de forma que a Autora permanecesse em turno com menor movimentação.*

*Inicialmente, cumpre observar que a garantia constitucional de indenização por dano moral somente se aplica quando há efetivo e comprovado dano à honra objetiva e subjetiva da vítima.*

*(...)*

*Entretanto, no que diz respeito à ofensa de cunho racial dirigida à obreira por cliente da Ré entendo que assiste razão à Reclamante.*

*E não poderia ser de outra forma, pois não se tem dúvida de que a ofensa de cunho racial dirigida à Reclamante por cliente da 1ª Ré durante o cumprimento de jornada não teve o devido acionamento das autoridades competentes tendo o depoimento da testemunha Daniel Sousa Meneses confirmado tal conclusão.*

*De igual sorte, tal fato foi corroborado pela testemunha Thiago de Brito Amarante que aduziu que quando acabou de socorrer a obreira se dirigiu à mesa do cliente, mas ele já estava encerrando a refeição e nada foi feito.*

*Dessa forma, é certo que a omissão da Ré sem o devido encaminhamento do ofensor às autoridades responsáveis por certo causou sofrimento, indignação e angústia à trabalhadora.*

*Por outra vertente, tem-se que a indenização por dano moral tem a finalidade de abrandar o sofrimento do ofendido sem lhe proporcionar enriquecimento ilícito, produzindo sanção pedagógica ao agente agressor a fim de desestimulá-lo a adotar procedimentos similares.*

*Para o arbitramento da indenização não há parâmetros objetivos, devendo ser levado em consideração o grau de lesividade da conduta ofensiva e os reflexos do dano na vida pessoal do ofendido, observando-se os princípios da proporcionalidade e razoabilidade (art. 5º, V e X, da Constituição Federal), de modo que o valor indenizatório não possa ser tão ínfimo que não atenda ao caráter pedagógico, nem tão elevado que importe em enriquecimento sem causa.*

*Dessa forma, tem-se que o dano extrapatrimonial ocorreu após o término do prazo de vigência da MP nº 808/2017, aplicando-se assim, como mera sugestão, os artigos 223-A a 223-G em sua redação introduzida pela Lei nº 13.467/17.*

*Logo, reputo as irregularidades constatadas como ofensa de natureza leve, a qual possui quantum de até três vezes o último salário contratual do ofendido, nos termos do artigo 223-G, §1º, I, CLT, já observado o tempo em que a Autora permaneceu exposto a tais violações.*

*Forte nestes parâmetros e com a atenção voltada para a observação daquilo que ordinariamente acontece, arbitro a indenização devida em R\$ 4.000,00" (id. 8ce584c).*

Com efeito, via de regra, a responsabilidade civil é subjetiva, pressupondo a ocorrência concomitante de dano, nexo causal e culpa do empregador, nos termos do art. 186 do Código Civil. A própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXVIII, ao estabelecer o direito ao seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, não dispensa a comprovação da conduta dolosa ou culposa do agente.

Outrossim, a responsabilidade objetiva do empregador, em princípio, que dispensa a prova da culpa, seria admissível apenas nas hipóteses do inciso III do art. 932 do CC/02.

Na hipótese dos autos, **a agressão sofrida pela parte autora, no local de trabalho, durante o desempenho regular das suas funções, foi perpetrada por terceiro, e não por outros empregados ou prepostos da ré. Diante disso, aplica-se ao caso a regra geral de responsabilidade subjetiva.**

Malgrado o dano tenha sido causado por terceiro, **não se tratou de um indivíduo completamente estranho à relação trabalhista: o agente ofensor foi um dos clientes do reclamado, que estava sendo atendida pela reclamante.**

O fato de terceiro somente rompe o nexos de causalidade, como explica Sebastião Geraldo de Oliveira, *"se a prestação dos serviços não tiver pelo menos contribuído para o infortúnio"*. (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenização por acidente de trabalho ou doença ocupacional. 12ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2021. p. 216)



Seria inviável atribuir à reclamada o dever de proteger totalmente seus empregados de qualquer conduta lesiva por parte dos seus clientes. Nada obstante, persiste o dever de zelar por um ambiente de trabalho civilizado, com respeito à dignidade e intimidade dos seus empregados, mormente quando suas atividades regulares pressupõem contato direto com terceiros.

Conforme já apontado, **a reclamada fora cientificada da conduta agressiva do cliente, prestando solidariedade à reclamante, mas sem tomar qualquer medida contra o agressor, nem mesmo a sua retirada do local**, posto que a testemunha Thiago informou que: *"quando acabou de socorrer a reclamante se dirigiu à mesa do cliente, mas ele já estava encerrando a refeição e nada foi feito"*(id. f9adb5a).

Assim, **a reclamada revelou-se, no mínimo, negligente, ao não intervir na situação, nem ao menos tendo solicitado a retirada do ofensor do local, simplesmente possibilitando à reclamante que não mais atendesse o referido cliente ou, até mesmo encerrasse o seu expediente.**

**A conduta omissiva da empresa se torna ainda mais grave diante do caráter racista das ofensas**, o que é veementemente repudiado na Constituição da República - art. 4º, VIII e 5º, XLII.

Nessa esteira, a culpa da Reclamada fica caracterizada pela inobservância do poder geral de cautela, que **consiste na diligência necessária para evitar a ocorrência de danos, haja vista ter se mantido inerte quando da agressão, e ineficaz após a circunstância vexatória.**

Segue lição se Sebastião Salgado Filho sobre o tema: *"a constatação de culpa, nessa modalidade, resultará de um processo comparativo do comportamento do empregador que acarretou o infortúnio com a conduta-padrão esperada de uma empresa que zela adequadamente pela segurança e pela saúde dos trabalhadores. (...) A culpa, portanto, será aferida diante das circunstâncias do caso concreto após verificação se o empregador poderia e deveria ter adotado outra conduta que certamente teria evitado a doença ou o acidente"*. (OLIVEIRA, 2021, p. 252)

Constatada a ocorrência de fatos lesivos à honra e à moral do trabalhador, resta configurado o ato danoso ao seu patrimônio moral, sendo devida a indenização correspondente, como se extrai do art. 5º, incisos V e X da CRFB c/c arts. 186 e 927 do Código Civil.

Por fim, no tocante ao valor arbitrado a título de danos morais, há de ser ressaltado que a indenização por dano moral tem caráter reparador, punitivo e pedagógico, porquanto objetiva compensar a dor experimentada pela vítima, punir o ofensor e desestimular a prática de atos dessa natureza, de forma que o valor arbitrado pela r. sentença encontra-se compatível com o princípio da razoabilidade.

Nego provimento.

A despeito das alegações veiculadas no agravo, o recurso de revista não deve ser destrancado.

Cinge-se a controvérsia em saber se, no presente caso, em que a autora foi alvo de ofensas racistas perpetradas por terceiro, cliente do estabelecimento comercial, é possível responsabilizar civilmente o empregador diante das circunstâncias do ocorrido.

Sinale-se que não se trata de responsabilização objetiva porquanto o Tribunal Regional, soberano na análise e valoração das provas, concluiu que a empresa foi negligente ao não intervir na situação em que um cliente do estabelecimento proferiu ofensas racistas dirigidas à autora durante a prestação de serviços. Nessa linha, registrou que *"Conforme já apontado, **a reclamada fora cientificada da conduta agressiva do cliente, prestando solidariedade à reclamante, mas sem tomar qualquer medida contra o agressor, nem mesmo a sua retirada do local**, posto que a testemunha Thiago informou que: *"quando acabou de socorrer a reclamante se dirigiu à mesa do cliente, mas ele já estava encerrando a refeição e nada foi feito"*(id. f9adb5a). Assim, **a reclamada revelou-se, no mínimo, negligente, ao não intervir na situação, nem ao menos tendo solicitado a retirada do ofensor do local, simplesmente possibilitando à reclamante que não mais atendesse o referido cliente ou, até mesmo, encerrasse o seu expediente. A conduta omissiva da empresa se torna ainda mais grave diante do caráter racista das ofensas**, (...)". Foi deferida indenização por dano extrapatrimonial em favor da autora no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais).*



Em tal contexto, não se verifica afronta direta e literal ao art. 7º, XXII, da Constituição Federal, na medida em que o referido dispositivo limita-se a elencar o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, não disciplinando especificamente a controvérsia atinente ao regime de responsabilidade civil.

De outra parte, diante da moldura fática delineada no acórdão regional — que expressamente afastou a responsabilidade objetiva para julgar a lide sob o prisma da subjetiva (culpa) —, afigura-se inviável o processamento do apelo por violação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Por fim, no tocante à indigitada ofensa ao art. 932, III, do Código Civil, igualmente não se vislumbra violação literal. Isso porque a responsabilidade do empregador, na hipótese, foi reconhecida em razão de sua conduta negligente quanto ao ato praticado por cliente do estabelecimento, e não em virtude de ato culposo de outro empregado ou preposto.

Não se reconhece, pois, a transcendência do recurso de revista sob a perspectiva de qualquer das suas modalidades legais.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo, no tema.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, rejeitar a preliminar de ausência de dialeticidade recursal nos termos em que arguida em contraminuta. Também por unanimidade, conhecer do agravo e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 25 de março de 2026.

**AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR**

**Ministro Relator**

