



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0001145-93.2024.5.11.0010

Tramitação Preferencial

- Pagamento de Salário
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/09/2024

Valor da causa: R\$ 345.451,61

Partes:

RECLAMANTE: _____ **ADVOGADO:**

RICARDO DE JESUS COLARES DE OLIVEIRA

RECLAMADO: _____ **ADVOGADO:** RENATO

MENDES MOTA **ADVOGADO:** CAROLINE PEREIRA DA

COSTA PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJ **TESTEMUNHA:**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
10ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS
ATOrd 0001145-93.2024.5.11.0010

RECLAMANTE: _____ RECLAMADO:

_____.

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

_____ ajuizou reclamação trabalhista contra _____. O trabalhador alega que, em 28/8/2024, foi dispensado por justa causa, sob a justificativa de que cometeu assédio sexual. Aduz que sua dispensa foi injusta e, por isso, requer sua reintegração. Subsidiariamente, pleiteia a conversão da justa causa em dispensa imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias típicas desta modalidade rescisória. Também postula diferenças salariais, horas extras e indenização por danos morais pela falsa acusação

A reclamada apresentou contestação escrita, em que pugna pela improcedência dos pedidos.

Em audiência, tomou-se o depoimento do autor, do preposto da reclamada e de quatro testemunhas.

Foram sem sucesso as propostas conciliatórias.

As partes apresentaram razões finais na forma de memoriais.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

REVERSÃO DE JUSTA CAUSA E VERBAS RESCISÓRIAS

O trabalhador alega que, em 28/8/2024, foi dispensado por justa causa, sob a justificativa de que cometeu assédio sexual. Ele contesta a justa causa e alega que um beijo em uma colega de trabalho, _____, foi interpretado erroneamente. Alega que sua dispensa foi injusta. Assim, requer sua reintegração ao emprego ou, subsidiariamente, a conversão da justa causa em dispensa imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias típicas desta modalidade rescisória.

A reclamada alega que o autor foi dispensado por justa causa, com base no art. 482, b, da CLT (incontinência de conduta ou mau procedimento).

Justifica que o autor importunou sexualmente uma colega de trabalho, fato apurado internamente pela empresa por meio de depoimentos e vídeos. Aduz que o autor não tem estabilidade e que a reversão da justa causa converteria a dispensa em sem justa causa, sem direito à reintegração.

A dispensa por justa causa é a penalidade máxima aplicável ao trabalhador que comete uma das faltas tipificadas no art. 482 da CLT, as quais inviabilizam o vínculo empregatício. Quando a alega, o empregador assume a obrigação de provar a culpa do empregado, pois o princípio da continuidade da relação empregatícia gera presunção – favorável ao trabalhador – de ruptura imotivada do contrato de trabalho.

O autor é acusado de assédio sexual. Este consiste em condutas

que se impõem a alguém, contra sua vontade, com ofensa a sua dignidade e liberdade sexual. A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher considera violência contra a mulher o assédio sexual no local de trabalho. Vejamos:

Artigo 2º

Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

(...)

b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

(...)

A Convenção 190 da OIT, cujo objetivo é a eliminação da violência e do assédio no trabalho, estabelece que o assédio sexual pode se manifestar em ato único ou de forma repetida. Já no seu art. 9º ela prevê medidas que devem ser adotadas pelo Estado membro para exigir dos empregadores a prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho:

Artigo 9º

Cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:

(a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;

(b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;

(c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e

(d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.

As normas citadas determinam a repressão do Estado a formas de violência contra a mulher, que se expandem – pela eficácia horizontal dos Direitos Humanos – às relações entre particulares, notadamente, como no caso sob exame, às relações de trabalho.

Em audiência, a alegada vítima foi ouvida como testemunha:

(...) que estava no conforto descansando e que estava quase cochilando, quando o autor entrou, se aproximou e já foi cheirando o seu cabelo, que o autor levantou sua roupa e que ela pediu para o autor se afastar e ele foi para a outra cama; que quando a depoente levantou, ele a colocou contra a parede, prendendo suas mãos, e conseguiu lhe beijar; que pedia para ele parar e que ele respondia que não ia parar, porque era safado; que conseguia se desvencilhar e sair da sala em estado de choque, mas não falou para ninguém, apenas relatando o ocorrido após duas semanas; que relatou sua chefe imediata, coordenadora da farmácia, que a encaminhou para gerente e que a gerente encaminhou ao RH; que o autor não pediu para cheirar ou abraçar; que é homoafetiva.

ÀS PERGUNTAS DO ADVOGADO DA RECLAMADA RESPONDEU: que o conforto é um beliche, que estava deitada na cama de baixo; que o autor chegou e se abaixou, mas não deitou em cima de seu corpo; que nesse momento teve contato do peso do corpo do autor; que após o ocorrido os auxiliares de farmácia lhe contaram que o autor pediu o número da depoente via WhatsApp e que ela não autorizou o contato; que antes do ocorrido o contato com o autor era meramente de trabalho; que nunca conversou, abraçou, ou teve contato anteriormente com o autor; que o autor tratava bem todos da farmácia e não recebeu elogio direcionado a depoente (...)

Que não tem absoluta certeza da data do assédio, mas sabe que foi no fim de semana de Dia dos Pais; que não saiu correndo da sala, mas saiu apressada; que não saiu chorando; que não encontrou ninguém ao sair do corredor (...) não houve tentativas anteriores por parte do Sr. _____, que foi o único ocorrido (...) que confirma que saiu com suas amigas para beber após o plantão que contou a situação; que não foi nesse momento que decidiu relatar o ocorrido a empresa; que fez um relato detalhado a gerente, mas não se recorda se falou especificamente que o autor teria se deitado em cima dela; que não sabe o motivo pelo qual o autor tentava contato (...)

A declaração revela que o autor, durante a jornada de trabalho, fez investidas lascivas contra a depoente, inclusive com toque físico indesejado. O ato foi praticado em ambiente destinado ao descanso dos funcionários, sem câmeras e onde estavam apenas autor e vítima.

O assédio, como compreendido a partir de milhares de relatos de vítimas de todas as camadas sociais, é comumente praticado em ambiente escondido, sem a presença de testemunhas. Por isso, dá-se especial valor à palavra da vítima, a qual, no caso, se mostrou coerente e firme durante todo o interrogatório, cujo conteúdo é verossímil.

O autor, contudo, tenta convencer o juízo, em vários momentos, de que a autora não é confiável. Cita, por exemplo, divergências entre os relatos feitos na audiência trabalhista e aquele apresentado na polícia.

Desqualificar a vítima mulher faz parte do abuso que a continua

assombrando mesmo depois da violência. “Ela demorou a denunciar”; “ela consentiu” – é assim que sempre se fala da mulher. Aqui, a orientação sexual da vítima foi usada pelo autor como argumento inusitado de que o ilícito não teria ocorrido ou como se assédio – ao contrário do que a realidade nos conta todos os dias – dependesse de ser a vítima dessa ou daquela orientação.

O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva

Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do trabalho nos mostra, porém, que mais da metade das mulheres lésbicas, bissexuais e transexuais já sofreu assédio sexual no trabalho[1]:

Dentro da comunidade LGBTQIAP+ a situação é ainda mais grave. Nesse sentido, de acordo com levantamento feito pelo Movimento Internacional Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia, 70% das mulheres lésbicas, bissexuais e transexuais já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho.

O assédio sexual contra mulheres lésbicas não decorre

necessariamente de um ato de conquista, mas sim de um ato de poder, da objetificação do corpo da mulher. Nessa linha, destaca o Protocolo da Justiça do Trabalho[2]:

O assédio sexual no ambiente de trabalho constitui grave forma de discriminação e violência de gênero decorrente de uma manifestação de poder, a qual pode ou não estar relacionada à posição hierárquica funcional do assediador e da vítima, mas sempre está associada aos padrões socioculturais que reforçam a ideia de superioridade masculina e naturalizam a dominação, a opressão de gênero, a cultura de acessibilidade e de objetificação sexual do corpo de mulheres (cis ou trans) e de pessoas LGBTQIAP+.

Já o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ[3] lembra ao julgador que “abusos – como os relatados aqui – são eventos traumáticos, o que, muitas vezes, impede que a vítima tenha uma percepção linear do que aconteceu”.

É observado, na experiência jurídica, que as mulheres muitas vezes levam algum tempo para denunciar, exatamente pelo temor dessa exposição e do ridículo que a sociedade machista insiste em impor a elas.

Também de acordo com o protocolo, o julgador, inicialmente, deve-se questionar se poderiam ter sido produzidas outras provas. Constatando-se que a situação é de difícil produção probatória, como é o caso, deve ser dado um peso elevado à palavra da mulher vítima. O juiz também deve atentar para os preconceitos de gênero reproduzidos nos depoimentos das partes e das testemunhas.

Em vários momentos, o autor argumenta que o Juízo não poderia decidir com base unicamente no relato da suposta vítima. Conforme já explicado, essa forma de julgar é amparada pelos Protocolos que tratam da matéria.

Cabe destacar, contudo, que o elemento principal de convicção desta magistrada não é apenas o relato da vítima, mas especialmente as declarações do autor. No áudio juntado no id. c9b40fa, ele confessa que abraçou e cheirou a Sra. _____. Para justificar, ele disse, inicialmente, "coisa nossa, que a gente já tin... provavelmente, eu pensava que a gente já tinha né". Depois, ele muda e diz que "nunca teve essa essa essa coisa, foi a primeira vez que aconteceu entre a gente".

Ora, se foi a primeira vez, a conclusão lógica que se chega é que o ato ocorreu (ainda que como uma primeira vez).

Ao ser questionado pela funcionária se a colega havia autorizado o contato íntimo, ele disse que "não, mas que ela também não rejeitou". Essa declaração destoa daquela apresentada na inicial, da qual consta expressamente que o autor teria pedido autorização para abraçar e beijar:

Foi então que ao chegar no local, o Reclamante encontrou a sua colega de trabalho Sra. _____, que é farmacêutica e trabalha na farmácia do hospital que estava deitada em uma das camas (de solteiro) e como de costume, ele sorriu e pediu para abraça-la e dar um beijo de "boa noite", ela então, disse que sim!

Esses relatos -- hesitantes e contraditórios (na inicial, diz que pediu autorização, no áudio explica que não pediu e, em audiência, apresenta uma nova versão) -- denotam que o contato do autor com sua colega não foi consensual. Nesses episódios, a simples declaração -- aqui dada pelo próprio reclamante -- de que "não, ela não autorizou" significa, objetivamente, NÃO.

A declaração de que "ela não rejeitou" não significa consentimento. Consentimento é dado apenas com o SIM, expresso ou corretamente contextualizado. Neste aspecto, menciono, mais uma vez, os ensinamentos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, que orienta que o silêncio jamais deve ser lido jamais como consentimento. É comum e esperado que a vítima fique sem reação, pois não está esperando aquele ato violento.

Por fim, registro que a segunda testemunha afirma ter ouvido "dizer por falarem no corredor que a dona teria saído para beber com colegas de trabalho e que lá teria decidido acusar o autor". Essa informação, baseada em rumores e também reveladora de algum preconceito (a misoginia, a "mulher que bebe"), não serve para demonstrar que o fato, em si, não aconteceu.

Considero provada a falta grave, com evidente violência de

gênero. Isso importa a improcedência do pedido do autor.

Mantida a justa causa, são improcedentes os pleitos de aviso prévio, multa do FGTS, indenização substitutiva do seguro-desemprego, 13º salário e férias proporcionais e entrega das guias para saque do FGTS.

Também julgo improcedentes o saldo de salário e as férias 2023 /2024, pois essas verbas foram quitadas na rescisão (id. e7b1a8b). No que se refere ao FGTS, o extrato de id. 8ee59d6 demonstra que todos os depósitos foram efetuados, de modo que não há diferenças a serem recolhidas.

Considerando que a rescisão foi paga no prazo legal (em 4/9 /2024, conforme documento de id.e7b1a8b), julgo improcedente a multa do art. 477, § 8º, da CLT. Como não há verbas incontroversas, a multa do art. 467 da CLT é improcedente.

O pedido de indenização por danos morais também é improcedente, uma vez que não há comprovação de que a reclamada, ao aplicar a justa causa, tenha submetido o autor a constrangimentos ou violado seus direitos personalíssimos.

DIFERENÇAS SALARIAIS. INOBSERVÂNCIA DO PISO SALARIAL FIXADO NA LEI 14.434/2022

O reclamante alega que deveria receber salário de R\$ 3.325,00, visto que a Lei 14.434/2022 estabeleceu piso salarial para técnicos de enfermagem em 70% do teto dos enfermeiros. Assim, pleiteia a diferença entre o salário pago (R\$ 1.650,00) e o devido, de agosto de 2022 até sua dispensa (28/08/2024), mais os reflexos legais.

A reclamada argumenta que o piso salarial da enfermagem deve ser aplicado de forma regionalizada, mediante negociação coletiva, conforme entendimento do STF. Em razão disso, pugna pela improcedência do pedido.

No julgamento da ADI 7.222, o STF fixou a tese de que a implementação do piso salarial da enfermagem, em relação aos profissionais celetistas em geral, deve ocorrer de forma regionalizada, por meio de negociação coletiva nas diferentes bases territoriais e nas respectivas datas-bases. Caso frustrada a negociação, caberá dissídio coletivo, de comum acordo, ou, independentemente deste, em caso de paralisação momentânea dos serviços promovida por qualquer das partes.

Em razão da última decisão do Supremo, o pedido do autor carece de amparo legal, já que a Lei 14.434/2022 se tornou inexistente para os empregados da iniciativa privada. Pelo exposto, o pedido de diferenças salariais é improcedente.

HORAS EXTRAS INTERVALARES

O reclamante pede o pagamento de horas extras referentes à supressão do intervalo intrajornada. A reclamada se insurge contra essa pretensão, sob a justificativa de que o trabalhador usufruía do intervalo integral.

A reclamada juntou cartões de ponto (id. 1123a5b), nos quais há a pré-assinalação do intervalo intrajornada (art. 74, § 2º, da CLT). Como a reclamada cumpriu com sua obrigação, competia ao autor comprovar que o tempo destinado ao repouso era suprimido.

Em audiência, foram ouvidas quatro testemunhas. Três delas confirmaram a fruição de uma hora de intervalo, o que corrobora a versão da reclamada de concessão regular do intervalo intrajornada. Vejamos:

(...) que trabalhava de 7h a 19h; que trabalhava no mesmo turno que o autor; que o depoente tinha intervalo de alimentação de 1 h; que requestionado disse que se alimentava e descansava durante 1 hora; que o autor tinha intervalo de 1 hora, porque era uma hora para todos (testemunha A. S. da C.)

(...) que possuía uma hora de intervalo; que todos tiravam uma hora de intervalo (testemunha E. N. R).

Que trabalha para reclamada desde 2020 como enfermeiro; que cumpria mesma escala que o autor; que no ano de 2020 havia intervalo de uma hora mesmo durante a sobrecarga da Covid, porque o hospital contratou mais pessoas; que em 2021 também tinha intervalo; que o autor sempre gozou de seu intervalo; que era da mesma equipe do autor; que sua equipe era composta de 6 a 8 pessoas entre técnicos e enfermeiros; que era uma equipe por turno (testemunha C. O. S).

Em contraponto, o depoimento da segunda testemunha apresenta contradições que o tornam insubsistente como prova da supressão do intervalo. Em seu depoimento, ela afirma que "durante o auge da pandemia não era possível tirar uma hora de intervalo", mas, logo em seguida, declara "que nunca tinha um intervalo de uma hora". Já não bastasse, ela acrescentou que "frequentava o ambiente conforto; que chegava a dormir no conforto; que tirava uma hora". A ambiguidade e a falta de clareza sobre a concessão do intervalo prejudicam a credibilidade do testemunho.

O autor também foi contraditório em seu depoimento. Ele afirmou que nunca conseguiu tirar uma hora de intervalo (tirava apenas 10 minutos), mas, ao mesmo tempo, disse que, no dia do ocorrido, permaneceu de 40 minutos a uma hora na sala conforto.

No quadro exposto, entendo que o reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar a alegada supressão do intervalo intrajornada, o que impõe a improcedência do seu pedido.

JUSTIÇA GRATUITA

O art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT estabelece duas hipóteses para a concessão do benefício: de forma automática, para a pessoa física que receba salário igual ou inferior a 40% do teto do INSS, e a concessão condicionada à comprovação da hipossuficiência, para quem recebe salário superior a 40% do maior benefício pago pelo INSS.

O reclamante incide na hipótese de concessão automática, pois recebia salário inferior ao teto de 40% do maior benefício do INSS. Assim, defiro a ele o benefício da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Considerando a improcedência dos pedidos, condeno o autor a pagar honorários em favor da representação da ré, no percentual de 5% sobre o valor dos pedidos. Os honorários ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, em consonância com o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal na ADIN 5766.

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, na reclamação ajuizada por _____ contra _____, JULGO improcedentes os pedidos.

Custas pelo reclamante, no importe de R\$ 6.909,03, calculadas sobre o valor da causa, dispensadas em razão da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Honorários na forma da fundamentação.

TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO, cuja integração a este dispositivo deve ser observada para todos os fins.

Notifiquem-se as partes.

- [1] JUSTIÇA DO TRABALHO (Organização). Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072>. Acesso em: 14/04/2025. P. 42.
- [2] JUSTIÇA DO TRABALHO (Organização). Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072>. Acesso em: 14/04/2025. P. 40.
- [3] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. (2021). Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Brasília: CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-parajulgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 14/04/2025. P. 48.

MANAUS/AM, 14 de abril de 2025.

LARISSA DE SOUZA CARRIL
Juiz(a) do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por LARISSA DE SOUZA CARRIL, em 14/04/2025, às 13:40:26 - d37e2b9
<https://pje.trt11.jus.br/pjekz/validacao/25041017581833600000033047338?instancia=1>
Número do processo: 0001145-93.2024.5.11.0010
Número do documento: 25041017581833600000033047338