



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

Recurso Ordinário Trabalhista

0001145-93.2024.5.11.0010

Relator: AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA

Tramitação Preferencial

- Pagamento de Salário
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/05/2025

Valor da causa: R\$ 345.451,61

Partes:

RECORRENTE:

ADVOGADO: RICARDO DE JESUS COLARES DE OLIVEIRA

RECORRIDO: _____.

ADVOGADO: CAROLINE PEREIRA DA COSTA

ADVOGADO: RENATO MENDES MOTA



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJTESTEMUNHA:

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001145-93.2024.5.11.0010 (ROT)

RECORRENTE: _____

RECORRIDO: _____.

RELATOR: AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA.

ASSÉDIO SEXUAL. PISO SALARIAL DA ENFERMAGEM.

CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos do reclamante, mantendo a justa causa aplicada pela reclamada em razão de assédio sexual e negando o pedido de diferenças salariais com base no piso da enfermagem. O reclamante alegou falta de provas para a justa causa e a aplicabilidade imediata do piso salarial, sem negociação coletiva.

QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) a configuração da justa causa pela prática de assédio sexual; (ii) a aplicabilidade do piso salarial da enfermagem na ausência de negociação coletiva.

RAZÕES DE DECIDIR

1. A justa causa foi configurada com base no conjunto probatório, incluindo a confissão do reclamante em reunião com o RH e em juízo, acerca do contato físico não consensual com uma colega de trabalho, caracterizando assédio sexual.
2. A decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 7222 estabelece que a implementação do piso salarial da enfermagem para celetistas exige negociação coletiva prévia, regionalizada, ou dissídio coletivo. Na ausência de negociação coletiva, a lei não se aplica automaticamente.

DISPOSITIVO E TESE

Recurso ordinário improvido.

Tese de julgamento:

ID. 7ddf85a - Pág. 1

1. A justa causa é configurada pela prática de assédio sexual, comprovada pelo conjunto probatório.
2. O piso salarial da enfermagem não se aplica automaticamente aos celetistas, exigindo-se prévia negociação coletiva regionalizada ou dissídio coletivo para sua implementação.



Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482; Lei nº 14.434/2022; ADI

7222 (STF).

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 10ª Vara de Trabalho de Manaus, em que são partes recorrentes _____ (reclamante) e recorrida _____. (reclamada).

Na sentença recorrida (Id. d37e2b9), o juízo *a quo* julgou improcedentes os pedidos deduzidos pelo reclamante na petição inicial (Id. be04416), deferindo-lhe apenas os benefícios da Justiça Gratuita.

Insatisfeita, a parte reclamante apresenta recurso ordinário (Id. Ib3f462), pretendendo a reversão da justa causa que lhe foi aplicada, com o pagamento das verbas rescisórias subsequentes, além de diferenças salariais decorrentes da inobservância do piso da enfermagem.

Contrarrazões pela reclamada no Id. 2bc1923, reforçando a validade da justa causa e a improcedência dos demais pedidos.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço o recurso interposto.

MÉRITO

De início, o recorrente requer a reversão da justa causa aplicada por falta de provas. Para tanto, alega, em síntese, que não houve prova robusta acerca do alegado assédio sexual supostamente praticado pelo reclamante na data de 17/8/2024.

ID. 7ddf85a - Pág. 2

Em sentença (ID d37e2b9), o d. magistrado entendeu configurada a justa causa, pelos seguintes fundamentos:



" {...}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. {...}

{...} 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" Sem reformas.

Compulsando aos termos do apelo, verifico que o reclamante reconhece que, em 17/08/2024, ao encontrar enfermeira _____ deitada no "setor de conforto", ocasião em que *"pe diu autorização para abraçá-la e dar um "cheiro"";* ora, **este fato, por si só, já seria capaz de configurar assédio sexual no local de trabalho**, eis que não é o ambiente adequado para sequer para solicitar, de colegas de trabalho, tamanha demonstração de intimidade.

Mas não é só isso.

No Id. c9b40fa a empresa juntou aos autos gravação feita pelo RH em 26/8 /2024- tomada com autorização do reclamante- ocasião em que ele confessou que **sequer houve a alegada "solicitação" do "abraço" e do "cheiro" previamente ao contato**, bem como **negou que tomou esta atitude "de comum acordo" com a enfermeira-** apenas ressaltou que a Sra. _____ não demonstrou insatisfação com o episódio no momento.



Ademais, na ocasião também relatou que **não tinha tido este tipo de contato com a aludida enfermeira anteriormente**- sendo, aquele, o primeiro episódio de "abraço" e "cheiro" entre os envolvidos- o que afasta a alegação de que ambos tinham grau de amizade compatível com o nível de intimidade intrínseco ao ato *sub judice*.

Ora, sequer é necessário perquirir quanto à credibilidade no depoimento da Sra. _____ em audiência, ocasião em que foi ouvida como testemunha (v. Id. 728264c), uma vez que **os fatos confessados pelo próprio reclamante em juízo e por ocasião da citada reunião com o RH da empresa já evidenciam a prática da conduta incontinente pelo qual foi dispensado com justa causa.**

Ante o exposto, entendo que **o conjunto probatório comprova a falta grave, justificando a dispensa por justa causa**(CLT, art. 482).

Em relação às diferenças salariais decorrentes da inobservância do piso da enfermagem, o reclamante aponta para violação da Lei 14.434/2022, argumentando que "*a ADI 7222, julgada pelo STF, estabeleceu que, decorridos 60 dias da publicação da ata de julgamento, sem negociação coletiva que disponha em sentido contrário, a Lei 14.434/2022 passa a ser plenamente exigível para os empregados celetistas*".

Pois bem.

A Lei nº 14.434/2022 instituiu o piso salarial nacional dos profissionais de enfermagem, fixando o valor de R\$ 4.750,00 para os enfermeiros e, para os técnicos de enfermagem, 70% desse montante (R\$ 3.325,00).

Contudo, a constitucionalidade da norma foi objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal, no âmbito da ADI 7222, ajuizada pela Confederação Nacional de Saúde. Em 4/9/2022, o Ministro Relator Roberto Barroso concedeu medida cautelar para suspender os efeitos da lei, até que fossem esclarecidos seus impactos sobre a situação financeira de Estados e Municípios, a empregabilidade no setor e a qualidade dos serviços de saúde (ADI 7222 MC/DF, Min. Roberto Barroso, DJe 05/09/2022).

Posteriormente, em decisão proferida em 15/5/2023, a medida cautelar foi parcialmente revogada, restabelecendo-se os efeitos da Lei nº 14.434/2022, com exceção da expressão "acordos, contratos e convenções coletivas" constante do art. 2º, § 2º. Quanto aos profissionais celetistas



em geral, o Ministro Barroso consignou que a implementação do piso "deve ocorrer na forma prevista na Lei nº 14.434/2022, a menos que se convencie diversamente em negociação coletiva, a partir da

ID. 7ddf85a - Pág. 4

preocupação com demissões em massa ou comprometimento dos serviços de saúde", prevalecendo, nesses casos, "o negociado sobre o legislado".

Essa decisão foi referendada pelo Plenário do STF em 6/7/2023, que reforçou que, para os profissionais celetistas em geral, *"a implementação do piso salarial nacional deverá ser precedida de negociação coletiva entre as partes, como exigência procedimental imprescindível, levando em conta a preocupação com demissões em massa ou prejuízos para os serviços de saúde"*. Na ausência de acordo, a Lei nº 14.434/2022 incidiria após o decurso de 60 dias a contar da publicação da ata do julgamento.

Ocorre que, posteriormente, em sede de julgamento de embargos de declaração, com acórdão publicado em 8/1/2024, o STF acolheu parcialmente os pedidos do Senado Federal, da CNSaúde e da AGU, conferindo efeitos modificativos à decisão anterior. Determinou -se que, **para os profissionais celetistas, a implementação do piso se daria de forma regionalizada, mediante negociação coletiva nas diferentes bases territoriais e datas-base**. Ainda, destacou-se que, **frustrada a negociação, caberá o ajuizamento de dissídio coletivo, conforme os arts. 114, §§ 2º e 3º da Constituição**, sendo que a composição do conflito pela Justiça do Trabalho deverá observar "a primazia da manutenção dos empregos e da qualidade no atendimento de pacientes, respeitada a realidade econômica de cada região".

Dessa forma, conclui-se que a Lei nº 14.434/2022 **não possui efeito imediato e automático para os profissionais celetistas, exigindo prévia negociação coletiva regionalizada para sua implementação**.

No caso em análise, **não há nos autos qualquer prova de negociação coletiva (ou sentença normativa) voltada especificamente à aplicação da referida lei ao piso dos técnicos de enfermagem**. Assim, não se verifica o cumprimento da condição imposta pelo STF para a incidência do piso nacional, o que afasta o direito às diferenças salariais postuladas.

Neste sentido:

PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM. LEI 14.434/2022. ADI 7222. A Lei 14.434/2022 trata do "piso salarial nacional do Enfermeiro, do Técnico de Enfermagem, do Auxiliar de



Enfermagem e da Parteira." Por meio do julgamento da ADI 7222 pelo STF, ficou assentado que a Lei nº 14.434/2022 não possui efeito imediato, sendo que a implementação do piso salarial nacional exige negociação coletiva prévia. De fato, restou limitada a implementação da disposição legal pela via negocial regionalizada. Na hipótese, inexistem nos autos negociações coletivas tratando do piso salarial dos enfermeiros e técnicos de enfermagem especificamente com base na Lei 14.434/2022, de 4/8/2022. Nessa senda, conclui-se que não foi implementado o piso estabelecido pela citada lei para o cargo de técnico de enfermagem, motivo pelo qual indevidas as diferenças salariais postuladas. Sentença mantida. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000189-77.2024.5.09.0513. Relator(a): VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 23/04/2025. Juntado aos autos em 24/04/2025.

ID. 7ddf85a - Pág. 5

PISO NACIONAL DA ENFERMAGEM. LEI Nº 14.434/2022. DECISÃO LIMINAR PROFERIDA PELO STF. ADI Nº 7.222. CELETISTAS. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O Supremo Tribunal Federal concluiu pela inaplicabilidade automática do piso nacional da enfermagem fixado pela Lei nº 14.434 /2022 aos profissionais celetistas, sendo necessária a implementação do piso salarial de forma regionalizada, mediante negociação coletiva ou dissídio coletivo. Recurso não provido. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Quinta Turma). Acórdão: 0001053-23.2024.5.05.0612. Relator(a): PAULINO CESAR MARTINS RIBEIRO DO COUTO. Data de julgamento: 23/04/2025. Juntado aos autos em 04/05/2025.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PISO SALARIAL NACIONAL DO ENFERMEIRO, TÉCNICO DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE ENFERMAGEM E PARTEIRA. LEI Nº 14.434/2022. Incabível o piso salarial com base no julgado do E. STF na ADI 7.222, proposta pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços - CNSaúde, já que não há notícia nos autos de negociação coletiva ou de instauração de dissídio coletivo. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (8ª Turma). Acórdão: 0100011-55.2024.5.01.0030. Relator(a): CLAUDIA MARIA SAMY PEREIRA DA SILVA. Data de julgamento: 13/05/2025. Juntado aos autos em 16/05/2025.

Recurso ordinário improvido.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante _____ e, no mérito, nego-lhe provimento, mantendo inalterados todos os termos do *decisum* no Id. d37e2b9. Tudo conforme a Fundamentação.

Acórdão

(Sessão Ordinária Presencial do dia 12 de Junho de 2025).

Participaram do Julgamento a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho, **Presidente**, RUTH BARBOSA SAMPAIO; o Excelentíssimo Desembargador do Trabalho, **Relator**, AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA; e a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES. Presente, ainda, a Excelentíssima Procuradora do Trabalho da 11ª Região, FABIOLA BESSA SALMITO DE ALMEIDA.

Assinado eletronicamente por: AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA - 16/06/2025 12:22:03 - 7ddf85a
<https://pje.trt11.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25052214455515200000014215520>
 Número do processo: 0001145-93.2024.5.11.0010
 Número do documento: 25052214455515200000014215520



Obs.: Registrada a presença do advogado, Dr. Renato Mendes Mota.

POSTO ISSO,

ACORDAM os Membros integrantes da **TERCEIRA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, em conhecer do recurso ordinário interposto pelo reclamante _____ e, no mérito, negar-lhe provimento, mantendo inalterados todos os termos do decisum no Id. d37e2b9. Tudo conforme a Fundamentação.

AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA

ID. 7ddf85a - Pág. 6

Relator

VOTOS



