



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0001178-67.2025.5.11.0004

Tramitação Preferencial
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/09/2025

Valor da causa: R\$ 137.741,81

Partes:

RECLAMANTE: -----

ADVOGADO: GABRIEL CABRAL MUTZ

ADVOGADO: EDIVANIA SOBRINHO LEOCADIO DE SOUZA

RECLAMADO: -----

ADVOGADO: RAFAEL PANTOJA DE OLIVEIRA

ADVOGADO: -----INE PEREIRA DA COSTA

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: RENATO MENDES MOTA

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS
ATOrd 0001178-67.2025.5.11.0004
RECLAMANTE: -----
RECLAMADO: -----



SENTENÇA EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA gcm 1-9696

Em 3/2/2026 (originalmente designada para 29/1/2026)

Proc. n. 0001178-67.2025.5.11.0004

RECLAMANTE: -----

RECLAMADA: -----

RELATÓRIO

I – A reclamante busca receber consectários trabalhistas do contrato mantido com a reclamada 16/9/2024 a 13/8/2025, na função de analista de social media pleno.

II – Na contestação, a reclamada pugnou pela improcedência dos pedidos.

III - A alçada foi fixada no líquido da inicial.

IV – Foram tomados os depoimentos das partes e de uma testemunha.

V - As razões finais foram como constam dos autos.

VI - Foram recusadas as propostas conciliatórias.

FUNDAMENTAÇÃOI – Da extinção contratual e verbas rescisórias

A reclamante busca receber as verbas rescisórias e outros consectários da relação trabalhista mantida com a reclamada de 16/9/2024 a 13/8 /2025. Narra que extrapolou o prazo do contrato de experiência, sem que houvesse sua transformação em contrato por prazo indeterminado. Diz que sofreu constantes abusos verbais e psicológicos por parte de sua superiora hierárquica. Por isso, pede o reconhecimento da rescisão indireta do seu contrato de trabalho, com fundamento no art. 483, d, da CLT.

A reclamada nega ter cometido as faltas graves a ela imputadas pela reclamante.

A única testemunha arrolada disse:

que trabalha para a reclamada desde outubro de 2024; que é prestador de serviço pela agência que a empresa contratou para o serviço de publicidade; que dá expediente na empresa no horário comercial no setor de marketing que fica na sede da empresa; que já tinha trabalhado com a reclamante na agência antes dessa época; que trabalharam juntos no mesmo setor da reclamada; que conheceu a Sra. ----- (coordenadora só setor de marketing); que conheceu também a ----- na época supervisora; que os 4 trabalhavam no mesmo setor (reclamante, depoente, ----- e -----); que também trabalhavam lá ----- e o menor aprendiz -----; que nem a ----- nem a ----- trabalham mais.; que quem saiu primeiro foi a -----; que acredita que faz 2 meses que a ----- saiu; que por conta de diversas reclamações de todo o setor a reclamada fez um formulário interno porque no setor inteiro havia muitas reclamações sobre a -----; que a reclamação era sobre a postura sobre como a ----- lidava com os funcionários; que a ----- não agia de modo profissional, ela criava inimizades no time, apelidava pessoas, fazia bullying, menosprezava as pessoas; que a ----- uma vez disse que o depoente era "sacudo"; que diversas vezes quando a reclamante ia ao banheiro a ----- fazia brincadeiras falando "nossa, quem foi ao banheiro, está fedendo muito"; que isso era uma forma de ofender a ----- pois todo mundo sabia que ela tinha ido ao banheiro; que houve uma outra situação com a reclamante; que todos sabiam que existia um relacionamento da ----- com a -----; que como as duas eram chefes isso tornava o ambiente mais complicado; que numa dessas vezes em que a reclamante foi ao banheiro, de novo falou a -----, em tom alto, no sentido de humilhar a reclamante, dizendo que estava fedendo muito a cocô; que a ----- nessa vez chamou o Caio na frente de todos na sala e falou "vai lá cheirar"; que todos ficaram atordoados e a reclamante tinha acabado de voltar ao banheiro; que o depoente na época, como prestador de serviço, respondia à reclamante, ou seja, era subordinado a ela; que numa ocasião encontraram uma divergência do seu trabalho de social mídia; que o caso era de um card que iria ser publicado mas estava com erro; que o padrão que a reclamante usava era chamar par ao ajuste; que nesse dia não aconteceu isso; que o que aconteceu foi que a reclamante foi chamada na frente de todo mundo pela ----- e pela ----- para que fossem expostos os erros de ortografia cometidos pelo depoente; que isso não foi feito de forma amigável; que depois que a ----- saiu houve vários problemas da ----- com a equipe; que em junho de 2025 estava havendo um evento importante "Deu praia"; que esse evento ia celebrar os 18 anos da empresa; que o evento teve vários erros; que isso respingava no time ;que a coordenadora passava esse estresse para o time; que isso acontecia com a depoente mas mais ainda com a reclamante porque a reclamante respondia diretamente para a -----; que duas ou três vezes por conta desse estresse a reclamante teve de ficar no serviço além das 18h; que ele e a reclamante não tinham amizade fora do ambiente da empresa; que não sabe se o formulário para avaliação do clima da empresa foi só para o setor dele ou para toda a empresa.

Esse depoimento traduz fielmente a pretensão da reclamante. Fica, assim, provado que a reclamante foi humilhada e assediada pela sua superiora hierárquica de modo a tornar insustentável o ambiente laboral.

Inicialmente, destaco que o contrato de experiência (id 6d36f95) vigeu para além do prazo legal, o que importa sua conversão tácita em contrato por prazo indeterminado. Por conseguinte, reconheço a dispensa por culpa da empregadora e provejo à reclamante, pela remuneração de R\$ 2.500,00 (conforme contracheques anexados), das parcelas típicas, a saber: a) aviso prévio (30 dias); b) saldo de salário (13 dias de agosto de 2025); c) 13~~os~~ salários proporcionais 2024 (4/12) e 2025 (8/12, com projeção do aviso prévio); d) férias integrais 2024/2025 (com a projeção do aviso prévio) mais o terço constitucional; e) FGTS – 8% - sobre a rescisão; f) FGTS - multa de 40% – diferença do item anterior (e) + valor depositado (extrato no id f56a00b).

II - Da baixa da CTPS

Defiro à trabalhadora os registros de baixa na CTPS (12/9/2025, com projeção do aviso prévio), com base no art. 39, § 2º, da CLT. As notificações serão efetuadas pela secretaria da vara, após o trânsito em julgado.

III – Do assédio moral

Pretende a reclamante receber indenização por danos morais (R\$ 127.500,00) em razão do assédio moral sofrido por parte de sua superiora hierárquica.

Maurício Godinho Delgado[1], ao dispor sobre o assédio moral, o define da seguinte forma:

(...) a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

O assédio moral, portanto, caracteriza-se por ser um conjunto de condutas comissivas ou omissivas, que expõem a vítima constantemente a situações humilhantes, vexatórias, causando-lhe sofrimento psíquico. Em razão do dano causado, tais condutas implicam a responsabilidade civil do assediador.

No caso dos autos, a única testemunha arrolada confirmou as alegações da autora. Já analisei esse depoimento, em capítulo anterior, mas volto a transcrever uma parte dele:

que diversas vezes quando a reclamante ia ao banheiro a ----- fazia brincadeiras falando "nossa, quem foi ao banheiro, está fedendo muito"; que isso era uma forma de ofender a ----- pois todo mundo sabia que ela tinha ido ao banheiro; que houve uma outra situação com a reclamante; que todos sabiam que existia um relacionamento da ----- com a -----; que como as duas eram chefes isso tornava o ambiente mais complicado; que numa dessas vezes em que a reclamante foi ao banheiro, de novo falou a -----, em tom alto, no sentido de humilhar a reclamante, dizendo que estava fedendo muito a cocô; que a ----- nessa vez chamou o Caio na frente de todos na sala e falou "vai lá cheirar"; que todos ficaram atordoados e a reclamante tinha acabado de voltar ao banheiro;

Não é difícil concluir, a partir da prova testemunhal, a conduta arbitrária – de assédio moral – contra a reclamante. Ela era exposta a constrangimento, qualificada que foi como alguém que fedia. E o vexame era mais gritante quando isso era vinculado ao ato de evacuar, de cumprir o que é a norma fisiológica de todo ser humano, como se, por exemplo, essa superiora hierárquica fosse um ser etéreo, que não defeca nem flatula[2].

O dano, expresso em palavras pejorativas e comportamentos vis de pessoa da administração empresarial, está provado.

Sobre a responsabilidade, o Código Civil assim dispõe:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Pelo dispositivo citado, o empregador responde pelos danos causados por seus empregados, prepostos e serviçais no exercício de suas funções. No caso, o dano era praticado pela coordenadora da reclamante. É uma ofensa que considero grave[3].

Com essas considerações, provejo à autora compensação no valor que arbitro em R\$ 63.750,00), o qual é de se ter como proporcional, dada a violação da dignidade da pessoa trabalhadora no grau que avaliei.

Para evitar dúvida, sublinho que, de acordo com o definido pelo Supremo Tribunal Federal, nas ADIs 6050, 6069 e 6082, o juiz não está vinculado aos tetos de reparação estabelecidos no art. 223-G, § 1º, da CLT.

IV - Da justiça gratuita

A reclamante pleiteia a concessão da justiça gratuita, por não ter como arcar com as despesas processuais.

A reclamada impugna o pedido de gratuidade, sob o argumento de que haveria obrigação de a reclamante demonstrar insuficiência de recursos, conforme art. 790, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A tese da ré esposa uma “anti-presunção”, algo que só poderia mesmo ter surgido com a edição da distópica reforma trabalhista de 2017. Obstaculizar o acesso de trabalhadores à justiça, a pedido de quem os desemprega, não soaria razoável num Estado Democrático de Direito. Impõe-se axiologicamente, aqui, então, a aplicação supletiva do art. 99, § 3º, do Código de Processo Civil. Esse dispositivo é, diversamente das regras exóticas e de escassa justiça veiculadas hoje pela Consolidação das Leis do Trabalho, mais adequado aos ditames da Constituição Federal ao prever a presunção de veracidade da declaração de insuficiência de recursos da pessoa natural e a inversão do ônus da prova, ou seja, a necessidade de a parte ex-adversa provar que o autor não é hipossuficiente. Cuida-se, de igual modo, de dar efetividade aos Direitos Humanos, notadamente ao art. 8º do Pacto de San José da Costa Rica.

Reputo presumida, com as razões expostas, a insuficiência de recursos do autor e defiro o benefício da gratuidade.

V - Dos honorários advocatícios

O Supremo Tribunal Federal assim decidiu sobre a inconstitucionalidade do parágrafo 4º do art. 791-A da CLT (ADI 5766):

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

A asserção da Corte Suprema ultrapassou meu direcionamento que era o de interpretar o dispositivo – oriundo da mui infame reforma de 2017 – conforme a Constituição, restringindo os montantes estratosféricos dos honorários de sucumbência que se pretendiam impor aos trabalhadores. Agora, já não preciso mais desse esforço hermenêutico.

Como à reclamante foi concedida a justiça gratuita, defiro os honorários advocatícios em favor da sua representação, arbitrados em 10% sobre o valor da condenação.

VI – Juros e correção monetária

O tema dos juros e da correção monetária tem sido, há alguns anos, um tormento na Justiça do Trabalho. O debate chegou ao nível da deterioração quando, em 18/12/2020, o Supremo Tribunal Federal proferiu a decisão definitiva das ações diretas de inconstitucionalidade 5867 e 6021 e das ações declaratórias de constitucionalidade 58 e 59. Na ocasião, foi definida a inconstitucionalidade da aplicação da taxa referencial (art. 879, § 7º, da CLT), com a fixação de correção monetária com incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e da taxa SELIC a partir da citação. Em outubro de 2021, apreciando embargos de declaração, o STF emendou a decisão para determinar a aplicação da SELIC a partir do ajuizamento:

Decisão: (ED-terceiros) O Tribunal, por unanimidade, não conheceu dos embargos de declaração opostos pelos amici curiae, rejeitou os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, mas acolheu, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer “a incidência do IPCA-E na fase préjudicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”, sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Plenário, Sessão Virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021.

Essa decisão foi interpretada pela maioria da magistratura trabalhista no sentido de que não haveria mais aplicação autônoma de juros de mora. Ficou assim (para essa maioria):

a) na fase pré-judicial: correção monetária pelo IPCA-E + juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991);

b) a partir do ajuizamento, só taxa SELIC, que ficava no lugar da soma de correção monetária e juros.

Eu, como é público, jamais tive essa interpretação. Sou humano, interpreto, para lembrar Raimundo Bezerra Falcão[4]. Sempre disse que a decisão do Supremo Tribunal deveria ser interpretada para que dela não resultassem conclusões assistemáticas e eventualmente antitéticas com o Direito Constitucional de que a Corte é guardiã. Mantenho esse raciocínio de que as ações constitucionais referentes à constitucionalidade do art. 879, § 7º, da CLT tiveram como objeto

tão somente as regras de atualização monetária. Não foram, a meu interpretar, atingidos os comandos dos arts. 395 e 404 do Código Civil quanto à mora, que deve ser restituída, inclusive em respeito à dignidade e ao patrimônio do trabalhador, e para afastar a aplicação iníqua do Direito. Por isso, nunca deixei de aplicar os juros de mora (art. 39, § 1º, da Lei 8.177 /1991).

Eis que, em 30/8/2024, entrou em vigor nova regra sobre juros. Ela é veiculada agora pelo art. 406 do Código Civil[5]:

Art. 406. Quando não forem convenionados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, os juros serão fixados de acordo com a taxa legal.

§ 1º A taxa legal corresponderá à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código.

§ 2º A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo Banco Central do Brasil.

§ 3º Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência.

Para corrigir o que, a meu ver, foi um erro hermenêutico, uma má interpretação sistemática do Direito, há um esforço de acomodar a nova regra aos créditos trabalhistas, para salvar-lhes a dignidade. Nessa linha, aplicar a taxa legal, a partir de 30/8/2024, é uma solução adequada, porque ela, enfim, é de lege lata e é melhor do que o nada que prevalecia. Assim, a partir daquela data, juros e correção monetária se dão, na presente decisão, pela seguinte fórmula: IPCA-E (correção monetária) + taxa legal (juros de mora).

Como o processo foi ajuizado depois de 29/8/2024, aplicam-se:

a) correção monetária pelo IPCA-E + juros de mora (art. 39, caput , da Lei 8.177, de 1991) até 29/8/2024;

b) a partir de 30/8/2024: ICPA-E + taxa legal.

DISPOSITIVO

Pelos fundamentos expostos, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTE a presente reclamação trabalhista, movida por ----- contra -----, para:

a) reconhecer a extinção do contrato por culpa da empregadora, determinando a baixa da CTPS da autora, conforme item II da fundamentação;

b) condenar a reclamada a pagar à reclamante a quantia líquida de R\$ 77.756,50, conforme cálculos de liquidação anexos, referente a: a) aviso prévio (30 dias); b) saldo de salário (13 dias); c) 13^{os} salários proporcionais 2024 (4/12) e 2025 (8/12); d) férias integrais 2024/2025 mais o terço constitucional; e) FGTS – 8% - sobre a rescisão; f) FGTS - multa de 40% – diferença do item anterior (e) + valor depositado; g) reparação por dano moral.

Deferidos à reclamante os benefícios da justiça gratuita e honorários advocatícios de sua representação.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 1.735,46, calculadas sobre o valor da condenação (R\$ 86.773,01).

Notifico as partes dada a publicação em atraso. Peço desculpas.

GERFRAN CARNEIRO MOREIRA

Juiz do Trabalho

[1] Curso de Direito do Trabalho, 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 696.

[2] Queria usar linguagem “mais simples”, aquela da vida real, mas, por razões de estilo, prefiro sugerir quem não entendeu usar o dicionário.

[3] Estabeleci meus tópicos de interpretação sobre o tema em sentença de embargos de declaração, proferida em 15/10/2024, no processo 0000134-47.2024.5.11.0004:

“Para os fins do art. 223-G da CLT, eu fixaria como ofensas gravíssimas aquelas que ponham em alto risco a incolumidade física do empregado, inclusive com o risco da morte. Entrariam nesse grau as lesões corporais dolosas, as ameaças em geral, assédio sexual e sujeição dolosa do empregado a risco de acidentes e doenças.

Nas ofensas leves eu incluo as que, quase sempre erroneamente, são chamadas de condutas de “mero aborrecimento”. Alguns salários atrasados, alguns depósitos de FGTS que falham, uma conduta isolada de tratamento ríspido do empregador, o vale-transporte que falha em certa semana do contrato. Eu costumo dizer, em geral comentando episódios assim da vida de empregado ou de consumidor, que todas essas coisas só são mero aborrecimento porque não foi com o juiz que sentença isso... A classificação de ofensa de grau leve serve, na minha interpretação, como um conceito que contempla essas condutas que, embora nada sejam para o patrão, para o empregado são irritantes, incomodam e, sim, tocam na personalidade. Por isso, não podem ser simplesmente excluídas da possibilidade de reparação civil.

Os leitores devem ter estranhado que passei do gravíssimo para o leve. Há uma razão didática e científica para isso. É que, no campo dos conceitos indeterminados, é mais fácil estabelecer os extremos. Como professor de Direito Constitucional, para explicar notável saber jurídico, eu citava Rui Barbosa ou Pontes de Miranda para afirmar quem o detinha e citava a mim mesmo para exemplificar quem não tinha a qualidade. É claro que os alunos sempre entenderam... O problema é explicar o que está entre o máximo e o mínimo, na chamada zona cinzenta.

Abaixo do gravíssimo, avalio que são graves as condutas que atinjam direitos fundamentais do trabalhador, aqueles que toquem a sua personalidade, sua honra, sua imagem pública. Incluo aqui os assédios morais em suas várias formas, as acusações infundadas, as injúrias frequentes, difamação e calúnia, lesões corporais culposas, a exposição culposa ao risco acidentário e de doenças, exposição da imagem, com viés negativo, em redes sociais.

Restou a ofensa média. Em todas essas classificações sempre fica o grupo do que não é nem o maior nem o menor. No art. 482 da CLT é o mau procedimento, não é mesmo? É natural quando se trata apenas de uma ciência, como a jurídica, tida como “não exata”. Evidentemente, cairiam aqui, muitas vezes sob a discricionariedade judicial, aqueles casos não tão “aborrecimentos” para serem leves e não tão ofensivos para serem graves. Possivelmente se tratará de uma injúria séria porém isolada, uma

exposição de imagem, indesejada mas sem uma perspectiva negativa. Nesse ponto, é claro, prevalece, como é inevitável, uma percepção de proporcionalidade que será exigida do aplicador do Direito.”

[4] “Assim, desde que há ser humano, há interpretação. Esta é, de certo modo, etapa primordial no processo de identificação ôntica do ser humano. Não há razão sem capacidade de interpretar.” FALCÃO, Raimundo Bezerra. *Hermenêutica*. 2.ed. 2.tir. São Paulo: Malheiros, 2013, p.147.

[5] Conforme redação que lhe deu a Lei 14.905/2024.

MANAUS/AM, 03 de fevereiro de 2026.

GERFRAN CARNEIRO MOREIRA

Juiz(a) do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por GERFRAN CARNEIRO MOREIRA, em 03/02/2026, às 13:12:05 - 8fdd2f4
<https://pje.trt11.jus.br/pjekz/validacao/26020311534532300000036125486?instancia=1>
Número do processo: 0001178-67.2025.5.11.0004
Número do documento: 26020311534532300000036125486