



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000656-75.2025.5.12.0048

Relator: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI

Tramitação Preferencial

- Pagamento de Salário
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/03/2026

Valor da causa: R\$ 92.230,50

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: THAYANA JACKELINE DAROS ABREU DE OLIVEIRA

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: MELISSA BERTACO CRISTOFOLINI

ADVOGADO: SABRINA ISAIAS

ADVOGADO: MAYCON PREIS

ADVOGADO: TAINA MAZZINI

ADVOGADO: BRUNA CRISTINA NAGEL

ADVOGADO: FERNANDO TADEU CARARA

ADVOGADO: SILMARA SARAI DA SILVA



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: TAMARA ROBERTA HILLER
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

AUTOS DO PROCESSO Nº 0000656-75.2025.5.12.0048 (ROT)

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE RIO DO SUL

RECORRENTE: -----.

RECORRIDA: -----

RELATOR: DESEMBARGADOR NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI

GDNAMF/lvr/namf.

ASSÉDIO SEXUAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. IMEDIATIDADE DISPENSADA.

1. Manifestado por perseguições e frases de cunho sexista e degradante, o assédio sexual viola frontalmente a dignidade da trabalhadora e o dever patronal de garantir meio ambiente de trabalho saudável, caracterizando a hipótese de rescisão indireta prevista no art. 483, al. "d", da CLT.
2. A jurisprudência e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ reconhecem que a vulnerabilidade da vítima e o abalo emocional decorrentes de violências dessa natureza mitigam o rigor temporal exigido para a rescisão indireta (imediatidade). Além de o estado psicológico fragilizado da vítima muitas vezes impedir uma reação instantânea, a permanência temporária no emprego após o trauma deve ser compreendida como decorrência da hipossuficiência econômica e não como perdão tácito.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 2ª Vara do Trabalho de Rio do Sul, SC, sendo recorrente -----, e recorrida -----.

Inconformado com a sentença proferida pela Exma. Juíza Ângela Maria Konrath (fls. 205-222), que julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial, o réu recorre ao Regional, pelas razões das fls. 229-236.

Contrarrazões pela autora nas fls. 243-265.

É o relatório.



VOTO

ID. ac52a05 - Pág. 1

Superados os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário e das contrarrazões.

MÉRITO

1 - RESCISÃO INDIRETA

O réu busca a reforma da sentença quanto à rescisão indireta. Alega que após a denúncia da autora quanto ao assédio praticado pelo senhor -----, agiu de imediato, rescindindo o contrato do assediador. Defende que, embora reprovável a conduta do superior hierárquico da autora, os fatos relatados na prova oral são insuficientes para configurar falta grave do empregador. Sustenta a observação de imediatidade, pois o suposto assédio cessou com a dispensa do assediador, que foi formalizada em 24-10-2024. Postula a exclusão da condenação ao pagamento das verbas rescisórias e da multa do art. 477 da CLT. Subsidiariamente, requer que a entrega das guias do FGTS e do seguro-desemprego seja substituída pela expedição de alvará judicial.

Analiso.

Com fulcro no art. 483 da CLT, a rescisão indireta é a forma de resolução do contrato de trabalho, por decisão do empregado, em virtude de falta grave praticada pelo empregador que torne inviável a manutenção do vínculo empregatício, cujo ônus probatório incumbe ao trabalhador.

Faz-se necessário esclarecer que o não cumprimento das obrigações do contrato pelo empregador é de gravidade suficiente para justificar o pedido de resolução contratual por culpa deste.

No caso em tela, cumpre prestigiar a análise efetuada pela magistrada sentenciante, que perscrutou detidamente o acervo probatório, bem como considerou as circunstâncias que envolvem o presente caso, sob os seguintes termos (fls. 206-209):

[...]

Colhe-se do depoimento da preposta da reclamada H.B.R. que o referido superior hierárquico foi desligado da empresa justamente em razão dos fatos denunciados pela autora, afirmando: *"P.R.B. era gerente da empresa e era um bom funcionário e ele foi despedido; que ----- denunciou ----- e então a empresa decidiu pelo*

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 29/04/2026 14:58:24 - ac52a05
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030418032841000000034847721>
Número do processo: 0000656-75.2025.5.12.0048
Número do documento: 26030418032841000000034847721



desligamento dele depois de apuração interna feita; o desligamento dele foi por conta dos fatos denunciados por -----" (f. 188).

O teor do depoimento patronal, confirmado pela juntada do respectivo TRCT do assediador, confere verossimilhança às alegações iniciais e reforça a materialidade dos acontecimentos. Assim, restam reconhecidos episódios graves de violação à dignidade da trabalhadora vítima de assédio sexual praticado pela chefia imediata.

No entanto, embora o agressor tenha sido demitido, **a medida revelou-se tardia**. À época dos fatos, a autora já havia desencadeado quadro de ansiedade, com necessidade de acompanhamento psiquiátrico no CAPS, o que culminou em afastamento

ID. ac52a05 - Pág. 2

previdenciário por acidente de trabalho. Conforme narrado e corroborado pela documentação médica, o episódio gerou abalo significativo, repercutindo diretamente na capacidade da reclamante de permanecer no ambiente laboral.

Registre-se, que após o período de atestado médico, a autora tenta retornar ao trabalho, mas precisa aguardar a decisão previdenciária, o que ocorre somente em 25/03/2025, sendo que o benefício de auxílio acidentário foi concedido até o dia 12/01/2025 (f. 50).

Diante da evidente necessidade econômica da autora, após à comunicação previdenciária, retorna ao trabalho. Contudo, relata que enfrentou nova situação de constrangimento, consistente em episódio em que seu supervisor lhe restringiu o acesso ao banheiro. Tal narrativa não foi pormenorizada nestes autos, embora seja situação já conhecida nesta Justiça para a empresa em questão.

Observo, também, que em 31/03/2025 a autora sofre advertência sob alegação de ter saído mais cedo (f. 138). Não há maiores informações sobre o que gerou a saída mais cedo da autora ao local de trabalho, porém, o acervo probatório reforça a dificuldade e vulnerabilidade emocional da autora em permanecer no local de trabalho.

Pois bem, a conjugação desses fatos demonstra que, mesmo após a saída do assediador, **o ambiente de trabalho permaneceu emocionalmente insustentável para a autora**, constituindo gatilhos capazes de reativar crises e agravar o quadro psicológico instaurado. Pequenos atritos ou exigências laborais ordinárias transformaram-se em fatores de profundo desgaste, justamente pela fissura já instalada na relação.

Cumprе ressaltar que, ciente dos fatos graves ocorridos, a empresa poderia ter adotado medidas adicionais de proteção, como alteração de setor, de função, de jornada ou quaisquer providências que evitassem a exposição da trabalhadora a fatores desencadeantes. Contudo, não há nos autos elementos que indiquem a adoção de medidas efetivas de readaptação ou acolhimento, limitando-se a ré a afirmar a demissão posterior do assediador.

O conjunto probatório evidencia, portanto, que a confiança essencial à continuidade do vínculo de emprego foi rompida por condutas patronais, seja pelo assédio cometido por superior hierárquico, seja pela ausência de medidas eficazes para preservação da saúde emocional da trabalhadora após os fatos.

A permanência da reclamante no ambiente de trabalho tornou-se inviável, sendo inegável a presença de atos patronais aptos a ensejar a rescisão indireta, nos termos do art. 483, "d", da CLT.

DECLARO, portanto, a rescisão indireta do contrato de trabalho em 04/04/2025.

[...]

DEFIRO a aplicação da multa do art. 477, § 8º da CLT, ante o Tema 52 do TST.



[...].

Conforme é possível extrair dos elementos dos autos e da prova oral colhida, a autora foi vítima de assédio sexual praticado por seu superior hierárquico, senhor -----, fato admitido pela preposta ao declarar que a dispensa do gerente ocorreu especificamente em razão das denúncias formalizadas pela obreira.

A gravidade da conduta é extrema e resultou no diagnóstico de estresse pós-traumático (CID-10 F43-1), acarretando o afastamento previdenciário da autora, por acidente de trabalho (espécie 91), conforme documentos juntados nas fls. 47-50.

ID. ac52a05 - Pág. 3

Segundo o atestado emitido em dezembro de 2024, a autora estava sob acompanhamento médico desde outubro de 2024 (mês em que denunciou o assediador), apresentando irritabilidade, insônia, medo intenso e crises de ansiedade frequentes e intensas. Também está registrada a necessidade de uso de medicamentos e acompanhamento psicológico da obreira.

Como bem pontuado na origem, a interrupção do assédio pela dispensa do agressor não foi suficiente para evitar o desencadeamento do quadro de estresse e ansiedade, que já havia iniciado na época das investidas do gerente.

Também não há falar em ausência de imediatidade para o requerimento da rescisão indireta.

Nesse aspecto, a jurisprudência e o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ reconhecem que a vulnerabilidade da vítima e o abalo emocional decorrente de violências dessa natureza mitigam o rigor temporal exigido para a rescisão indireta. Além de o estado psicológico fragilizado da vítima, muitas vezes, impedir uma reação instantânea, a permanência temporária no emprego após o trauma deve ser compreendida como decorrência da hipossuficiência econômica e não como perdão tácito.

Nesse sentido, os recentes julgamentos do TST. Vejamos:

I- DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL DO TRABALHO. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PARTE RÉ. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE NEGOU SEGUIMENTO AO AIRR. RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL VERTICAL E HORIZONTAL COM PRÁTICA DE HOMOTRANSFOBIA



POR SUPERIOR HIERÁRQUICO E OUTROS EMPREGADOS. CONVENÇÕES 111 E 190 DA OIT E PROTOCOLO 2.021 DO CNJ.

1. Confirma-se a decisão monocrática do Relator que negou seguimento ao agravo de instrumento da ré. 2. A controvérsia cinge-se à configuração de rescisão indireta decorrente de conduta faltosa da empregadora. 3. O Conselho Nacional de Justiça editou, em 2023, o Protocolo 2021 para julgamento com perspectiva de gênero, no qual se recomenda, dentre outras coisas, a análise do julgador sobre assimetria de poder entre as partes envolvidas, os fatores socioambientais e aspectos culturais que gravitam o caso, e a reflexão sobre o que significa proteger, naquele caso concreto. 4. Por sua vez, o art. 1º, item I, alínea "B", da Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Estado Brasileiro, entende como conduta discriminatória "qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão". 5. No acórdão recorrido, consignou-se que, "ao contrário do que alega a reclamada, restaram comprovados a perseguição, o tratamento homofóbico e a caracterização do dano moral e dos motivos ensejadores da rescisão indireta". 6. Do relato fático-probatório realizado pelo TRT, restou delineado que a autora fora alvo de conduta assediante e perseguição, praticadas por colegas e pela sua supervisora, com questionamentos excessivos sobre seu comportamento, vestimenta e pausas para ida ao banheiro. O TRT apontou, também, condutas de isolamento físico e ameaças. 7. Sobre a conduta da empresa, fora demonstrado, no acórdão combatido, que a obreira sofria ataques sem intervenção dos supervisores, sendo que a alegação patronal de desconhecimento da situação não se sustenta nas provas produzidas. 8. Não há falar em ofensa aos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, considerando que o TRT decidiu com base no conjunto probatório e não por presunção. 9. A Organização Internacional do

ID. ac52a05 - Pág. 4

Trabalho editou, em 2019, a Convenção nº 190, que, apesar de não ratificada pelo Brasil, pode ser invocada como reforço argumentativo, propõe que os trabalhadores dos países membros tenham o direito de se retirarem de trabalhos quando existam razões que justifiquem a crença de que se encontram em risco iminente e sério a suas vidas, saúde ou segurança, em decorrência de condutas violentas e/ou assediadas no ambiente laboral, sem que tenham o dever de informar a gestão da empresa. 10. O art. 10 da referida Convenção informa de maneira clara que a proteção da saúde e segurança do trabalhador sobrepõe-se a eventual alegação de desconhecimento da empresa. Assim, a ausência de reclamação formal da demandante junto à ouvidoria da empresa não afasta a gravidade dos atos patronais, suficiente a ensejar a quebra de confiança necessária à manutenção do pacto laboral. 11. Consolidado o contexto fático e o entendimento jurídico contemporâneo, não restam dúvidas acerca do cometimento de conduta patronal faltosa, com gravidade capaz de ensejar o reconhecimento de rescisão indireta, nos termos do art. 483, alíneas "B" a "E", da CLT. Restam incólumes os arts. 5º, II e V, da Constituição Federal e 927 do CC. [...] (RRAg-1000182-83.2023.5.02.0065, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 21/05/2025)

[...] RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL COMPROVADO. FALTA GRAVE PRATICADA PELA EMPREGADORA.

No caso, o Regional reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, sob o fundamento de que a reclamada praticou falta grave, nos termos do artigo 483, alínea "d", da CLT, em razão do assédio sexual e moral sofrido pela autora durante o contrato de trabalho. Com efeito, à luz do artigo 483 da CLT, o assédio sexual e moral perpetrado pelo superior hierárquico da empresa configura falta grave apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, em virtude da impossibilidade de continuidade da relação de emprego. Agravo desprovido. [...] (Ag-AIRR-11458-37.2020.5.15.0077, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 11/11/2022)



Não bastasse isso, o réu, em vez de zelar pela saúde emocional da empregada, impôs outras dificuldades à trabalhadora, ao obstar o seu retorno imediato às atividades após ela ter sido considerada apta ao trabalho e ao deixar de adotar medidas eficazes de acolhimento e readaptação da trabalhadora, que retornava ao labor em evidente fragilidade psicológica, decorrente de conduta praticada pelo antigo gerente.

Não se olvide que o dever de vigilância e a responsabilidade de manter um meio ambiente de trabalho saudável são inerentes ao poder diretivo, de modo que a falha do empregador em prevenir ou mitigar os efeitos da violência de gênero no ambiente laboral é suficiente para romper a confiança essencial ao vínculo empregatício.

Portanto, a conduta do réu, pela gravidade, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT).

Insta registrar que o réu foi regularmente comunicado da intenção da autora em rescindir o contrato com fulcro no art. 483 da CLT (fls. 53-54). O afastamento imediato da trabalhadora é autorizado pela legislação trabalhista, que tem a opção de permanecer em caso de descumprimento das obrigações contratuais e redução do trabalho, com repercussão no salário. Não há falar, portanto, em abandono de emprego.

ID. ac52a05 - Pág. 5

No mais, mantida a rescisão indireta do contrato de trabalho, permanece a condenação do réu ao pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT.

Nesse sentido a Tese Vinculante nº 52 do TST:

Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT

O pedido recursal subsidiário também não procede.

A sentença já determinou a expedição de alvará judicial para levantamento do FGTS, após comprovação dos depósitos (fl. 222).

Quanto ao seguro-desemprego, o entendimento prevalecente nesta Justiça Especializada é de que a obrigação de fazer consistente na entrega das guias CD/SD pode ser plenamente



suprida pela atuação jurisdicional. Portanto, a sentença recorrida serve como alvará judicial para a habilitação da trabalhadora perante o órgão ministerial competente. Essa medida garante a efetividade do direito ao benefício, uma vez que o provimento judicial supre a desídia da empregadora na entrega da documentação formal.

Por essas razões, mantenho incólume a sentença de origem e nego provimento ao recurso do réu.

2 - LIMBO PREVIDENCIÁRIO

Extrai-se da sentença (fls. 209-210):

No caso dos autos, a comunicação da alta previdenciária ocorreu após a data em que o médico do INSS considerou a autora apta ao trabalho (f. 50). O lapso temporal entre a data da alta e a comunicação previdenciária foi de 13.01.2025 a 26.03.2025, período em que a autora ficou desassistida de renda.

A jurisprudência aponta no sentido de que, após a liberação pelo ente previdenciário e notificando esta situação à empresa, passa o trabalhador a estar à sua disposição.

A comunicação tardia, embora seja de difícil solução, não podem ser suportados pela reclamante, parte hipossuficiente na relação e que se encontrava à disposição da empresa assim que identificou o fim da data dos atestados (f. 52), mas que foi impedida de retomar em razão da demora na comunicação da alta previdenciária pelo INSS.

Contudo, também não se olvida que a empresa não pode simplesmente colocar um trabalhador na ativa sem condições para tanto, pois igualmente responderia pelo agravamento de sua doença.

A solução pode apontar para a readaptação em outra função ou sob outra supervisão, no caso dos autos, adequada às suas limitações.

Sopesadas estas questões, seria exigível da empresa a readaptação ou, no mínimo, o pagamento dos salários até a solução final.

ID. ac52a05 - Pág. 6

Ademais, se os atestados encerraram-se e a autora coloca-se à disposição para o retorno ao trabalho, tal conduta volta-se a encargo da própria empresa, a qual deve arcar com a remuneração dos períodos em que se posicionou desfavorável ao retorno da trabalhadora, a qual não havia mais atestados que lhe permitissem afastamentos.

Por estas razões, cabível o pagamento da remuneração do período em que a autora estava no "limbo previdenciário".

Discorda o réu da decisão. Alega ausência de amparos fático, jurídico e probatório para a condenação, na medida em que não comprovada resistência por parte da empresa para o retorno da autora ao trabalho. Afirma que agiu nos estritos limites da lei e que a desassistência à autora decorreu única e exclusivamente pelo órgão previdenciário. Postula o afastamento da condenação.



Examino.

O intitulado "limbo jurídico trabalhista previdenciário" ocorre quando o segurado recebe alta médica do INSS, tenta regressar ao trabalho, mas o empregador declara sua inaptidão para o labor e se recusa a acolhê-lo de volta às suas atividades, ficando o trabalhador à mercê da própria sorte, sem meios para prover a própria subsistência, o que impõe, ao empregador, o pagamento dos salários e demais vantagens durante esse período.

O caso em tela diverge um pouco. Contudo, deve ser a ele aplicada a mesma conclusão.

A demandante esteve em afastamento do trabalho, em percepção de auxílio- doença acidentário concedido pelo INSS até 12-01-2025 (fl. 50). A prova documental coligida aos autos (conversas de WhatsApp, fl. 52) é cristalina ao demonstrar que em 13-01-2025, a autora se colocou à disposição da ré ao questionar: "[m]eu atestado acabou ontem. Posso voltar trabalhar hoje?". A resposta do réu, solicitando capturas de tela (*prints*) do aplicativo do INSS e postergando a análise, configurou o óbice ilícito ao retorno.

Não se olvide que, com a cessação do benefício ou do período de atestado a suspensão do contrato de trabalho deixa de existir, voltando este a gerar seus efeitos plenos.

Atento, ademais, que o empregador é coautor social na manutenção e respeito aos direitos fundamentais do empregado, devendo zelar pela afirmação de sua dignidade e integração no contexto social (art. 1º, inc. III, da CF).

Sobreleva observar que em situações como a que se apresenta nos autos, a função social da empresa e do contrato, da solidariedade social e da justiça social, asseguram o pagamento dos salários, ainda que não tenha havido prestação de serviço.

ID. ac52a05 - Pág. 7

Se a empresa possuía dúvidas sobre a higidez física ou mental da obreira, deveria tê-la readaptado em função compatível com suas limitações ou mantido o pagamento dos salários enquanto buscava a solução administrativa, visto que o risco da atividade econômica e o dever de zelar pela subsistência da trabalhadora pertencem ao empregador.

A inércia patronal em reintegrar a trabalhadora que já não tinha amparo

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 29/04/2026 14:58:24 - ac52a05
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030418032841000000034847721>
Número do processo: 0000656-75.2025.5.12.0048
Número do documento: 26030418032841000000034847721



previdenciário caracteriza o abandono jurídico e atrai a responsabilidade pelo pagamento da remuneração integral do período.

Por essas razões, nego provimento ao apelo do réu.

3 - DEPÓSITOS DO FGTS DE JANEIRO A MARÇO DE 2025

O réu busca a reforma da sentença que o condenou a efetuar os recolhimentos do FGTS de janeiro a março de 2025. Alega que a autora permaneceu afastada por benefício previdenciário até 12-01-2025, e nos meses seguintes, até março, não prestou serviços. Defende que a ausência de labor desobriga o empregador a efetuar os recolhimentos das parcelas de FGTS.

Sem razão.

Mantida a condenação do réu ao pagamento dos salários do período em que a autora ficou no "limbo previdenciário", permanece a sua obrigação em efetuar o recolhimento das parcelas de FGTS, que incide como obrigação acessória sobre a remuneração mensal devida.

Ademais, é incontroverso que o afastamento da autora decorreu de acidente de trabalho (estresse pós-traumático, classificado como espécie 91).

Nos termos do art. 15, § 5º, da Lei 8.036/90, que dispõe sobre o FGTS, "o depósito de que trata o *caput* deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho".

No mesmo sentido a Súmula nº 35 deste Regional:

FGTS. SUSPENSÃO DO CONTRATO. ACIDENTE DE TRABALHO. Não são devidos depósitos de FGTS no período de suspensão do contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença, exceto quando decorrente de acidente de trabalho (§ 5º, art. 15, da Lei 8.036/90).

Nego, pois, provimento.

4 - DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS E FERIADOS

ID. ac52a05 - Pág. 8

O juízo de primeiro grau reputou válidos os cartões-ponto juntados pelo



réu, bem como declarou a validade do acordo de compensação de jornada e do banco de horas. No entanto, deferiu diferenças de horas extras, nos seguintes termos (fl. 212):

[...]

Não obstante a validade dos registros e do sistema de banco de horas, o autor apontou diferenças, por amostragem, em sua manifestação sobre os documentos, que deixam clara a existência de diferenças de horas extras (fls. 180-181) decorrentes de feriados e adicional noturno.

Esclareço que as folhas pontos não apontam para saldo de horas a serem compensadas quando trabalhado em feriado, o que enseja o pagamento em dobro, situação não conferida nos recibos salariais.

[...].

O réu pretende afastar a condenação. Alega que a amostragem apresentada pela autora não corresponde à jornada efetivamente laborada e registrada nos cartões-ponto. Explica que a autora parte da premissa de que houve labor nos feriados de maio de 2024, quando, na verdade, não houve trabalho. Afirma que o feriado efetivamente laborado, em 02-11-2024, foi compensado em 25-11-2024, nos termos da Lei nº 605/49. Argumenta que em relação à jornada noturna foram considerados períodos sem comprovação de trabalho noturno. Subsidiariamente, postula a compensação dos valores pagos sob a mesma rubrica.

Com razão o recorrente.

Inicialmente, cumpre destacar que, uma vez validados os cartões-ponto, o ônus de comprovar a existência de diferenças não quitadas ou não compensadas era de incumbência da parte autora, nos termos do art. 818, inc. I, da CLT.

Quanto aos feriados, a prova documental demonstra que o labor em tais dias foi objeto de regular folga compensatória. A título de exemplo, o feriado de 02-11-2024 (Finados), efetivamente trabalhado, teve a respectiva folga concedida em 25-11-2024, conforme registro no cartão-ponto (fls. 102-103).

Ademais, a amostragem de diferenças apresentada pela obreira padece de equívocos fáticos que lhe retiram a credibilidade. A autora apontou como devido o pagamento em dobro dos feriados de 1º e 30-05-2024 (fls. 180-181). Todavia, os cartões-ponto comprovam que não houve prestação de serviços nessas datas, constando expressamente as anotações "Dia do Trabalho-Feriado" e "Corpus Christi-Feriado", com registro de abono da jornada de 07h20min (fls. 96-97).



Quanto ao adicional noturno, o período apontado na amostragem da autora refere-se à maio de 2024, em que consta registrado nos cartões-ponto "Curso/TreinamentoEmpresa", com abono da jornada de 07h20min (fls. 96-97).

A pretensão obreira de incidência da verba sobre períodos de curso e treinamento não se sustenta, uma vez que não ficou comprovado que essas atividades extrapolaram o horário efetivamente pago ou que ocorreram em período noturno sem a devida contraprestação.

Diante da ausência de apontamento válido de diferenças de horas extras prestadas e não quitadas ou compensadas, não há falar em manutenção da condenação.

Dessa forma, dou provimento ao recurso do réu para excluir a condenação ao pagamento de diferenças de horas extras trabalhadas em feriados e de adicional noturno, bem como seus reflexos.

5 - MULTA CONVENCIONAL

O réu pretende afastar a condenação ao pagamento da multa convencional decorrente da infração às cláusulas concernentes a adicional noturno e feriados. Argumenta que não houve descumprimento da norma coletiva, na medida em que pagou o adicional noturno em folha, sob a rubrica "adicional noturno 30%", e compensou os feriados trabalhados com folgas.

Com razão.

A condenação ao pagamento da multa convencional estava fundamentada no desrespeito às cláusulas que tratam do adicional noturno (8ª) e do labor em feriados (26ª).

Todavia, em face do provimento do apelo para excluir a condenação ao pagamento de diferenças de horas extras decorrentes de feriados e de adicional noturno, não subsiste o substrato fático que amparava a penalidade.

Por corolário lógico, dou provimento ao recurso do réu para excluir da condenação o pagamento da multa prevista na Cláusula 37ª da CCT 2024/2025.

6 - ASSÉDIO SEXUAL

Acerca da matéria, decidi a magistrada sentenciante (fls. 215-218):

[...]



Conforme já detalhado no tópico da rescisão indireta, a conduta é confirmada, sendo incontroversa a existência de assédio moral.

ID. ac52a05 - Pág. 10

Ainda, retorno a destacar o depoimento da preposta da reclamada H.B.R. que afirmou que -----, superior hierárquico da autora, foi desligado da empresa justamente em razão dos fatos denunciados.

Logo, do conjunto probatório extrai-se que a autora foi vítima de assédio sexual e moral praticado por superior hierárquico, caracterizado por condutas reiteradas de cunho sexual, perseguição, humilhações públicas e abuso da posição de autoridade.

Em casos de assédio sexual e moral, a jurisprudência trabalhista é pacífica no sentido de que a palavra da vítima possui especial relevo, sobretudo quando prestada de forma firme, consistente e em harmonia com os demais elementos de prova. Trata-se de violência praticada, em regra, de forma velada ou sem ampla prova testemunhal, o que torna o relato da vítima elemento central para a reconstrução da verdade real.

O depoimento da autora mostrou-se verossímil e coerente, descrevendo não apenas os episódios isolados, mas um padrão de comportamento abusivo, persistente e invasivo, que comprometeu sua liberdade, sua segurança psicológica e sua dignidade no ambiente de trabalho.

A testemunha ouvida confirmou o contexto de constrangimento, a postura inadequada do subgerente e a repercussão negativa dos episódios no cotidiano laboral da reclamante, reforçando a credibilidade de sua narrativa.

A conduta abusiva violou frontalmente os direitos de personalidade da trabalhadora, atingindo sua honra, imagem, intimidade e liberdade sexual. O ambiente de trabalho deixou de ser espaço de realização profissional, tornando-se local de medo, humilhação e sofrimento.

Nos termos do artigo 216-A do Código Penal, o assédio sexual se caracteriza pelo constrangimento com finalidade sexual praticado por alguém que se

prevalece de sua condição hierárquica. Ainda que a análise no âmbito trabalhista não se confunda com a tipificação penal, os elementos caracterizadores do assédio constrangimento, repetição da conduta, abuso de poder e violação da dignidade restaram plenamente configurados.

A responsabilidade da empregadora decorre tanto da teoria do risco da atividade (art. 927, parágrafo único, do Código Civil) quanto da falha no dever de prevenir, fiscalizar e coibir práticas abusivas no ambiente de trabalho.

A indenização por dano moral cumpre função compensatória e pedagógica, visando não apenas reparar o sofrimento da vítima, mas também desestimular a repetição de condutas semelhantes, reafirmando o valor da dignidade humana como fundamento da ordem jurídica trabalhista.

No caso concreto, a autora foi submetida a atos reiterados de assédio sexual e moral, com constrangimentos públicos, perseguição e humilhações, experimentando sofrimento psicológico e violação grave de seus direitos fundamentais.

A violência reconhecida nos autos não se restringe a episódios pontuais de inadequação funcional, mas revela uma violação sistemática do espaço pessoal, simbólico e profissional da trabalhadora, atingindo dimensões essenciais de sua autonomia, liberdade e integridade psíquica. O ambiente de trabalho, que deve constituir espaço de realização profissional e afirmação da identidade laboral, foi convertido em local de vigilância, perseguição e medo, em razão da atuação abusiva de superior hierárquico.



No âmbito das relações de trabalho, o espaço pessoal da mulher assume especial relevância jurídica, considerando as históricas assimetrias de poder e as práticas estruturalmente naturalizadas de controle, sexualização e subalternização do corpo feminino. Condutas como seguir a trabalhadora no interior do estabelecimento, observá-la durante seus intervalos, acompanhá-la até o transporte fornecido pela empresa e vigiar seus deslocamentos extrapolam qualquer parâmetro de convivência profissional e configuram formas concretas de dominação, que retiram da mulher o direito elementar de existir no trabalho sem ser objeto de vigilância, desejo ou intimidação.

ID. ac52a05 - Pág. 11

O assédio sexual, nessa perspectiva, deve ser compreendido como violência de gênero no ambiente laboral, pois instrumentaliza a hierarquia profissional para impor constrangimentos de natureza sexual, reduzindo a trabalhadora à condição de objeto e negando-lhe reconhecimento enquanto sujeito de direitos. Tal compreensão encontra respaldo na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ratificada pelo Brasil, que impõe aos Estados o dever de adotar medidas eficazes para eliminar discriminações e violências contra a mulher, inclusive no campo das relações de trabalho, assegurando condições laborais compatíveis com a dignidade humana e a igualdade material.

A frase dirigida à autora - "era para ela se prostituir" - ostenta extrema gravidade, não apenas pelo conteúdo sexual explícito, mas por reproduzir estigmas historicamente associados ao corpo feminino, operando verdadeira violência simbólica, moral e institucional. Trata-se de manifestação que reforça padrões discriminatórios de gênero, expressamente repudiados pela CEDAW, que reconhece o assédio sexual como forma de discriminação e de violação aos direitos humanos das mulheres.

A mesma diretriz é reafirmada pela Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, que reconhece o direito de toda pessoa a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio baseados em gênero. Nos termos desse instrumento internacional, tais práticas constituem comportamentos inaceitáveis que causam ou são suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, sendo dever do empregador preveni-las, combatê-las e reparar seus efeitos.

A proteção ao trabalho da mulher, portanto, não se limita à igualdade formal de acesso ao emprego, mas abrange o direito de exercer a atividade laboral em ambiente seguro, respeitoso e livre de violência, conforme os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro. O assédio sexual, ao comprometer a liberdade, a dignidade e a saúde emocional da trabalhadora, representa forma grave de negação desse direito fundamental, impondo à mulher o ônus de suportar humilhações como condição para manutenção do vínculo empregatício.

Cumprido destacar que a violência do assédio não se manifesta apenas por contato físico, mas também - e muitas vezes principalmente - pela reiterada invasão psicológica, pelo constrangimento público e pela exposição vexatória, elementos expressamente reconhecidos pela Convenção nº 190 da OIT como suficientes para caracterizar a prática ilícita. A criação de ambiente hostil, intimidatório e degradante afeta diretamente a autoestima, a confiança e o desempenho profissional da vítima, com reflexos evidentes em sua saúde mental.

Dessa forma, a conduta verificada nos autos afronta diretamente os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da igualdade substancial entre homens e mulheres, bem como os compromissos internacionais de direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro. O reconhecimento judicial do dano e a fixação de indenização adequada constituem não apenas resposta reparatória à vítima, mas também ato de reafirmação do dever institucional de enfrentamento à violência de gênero no mundo do trabalho.



No que se refere à fixação do valor indenizatório, embora a responsabilização da reclamada permaneça íntegra, cumpre reconhecer que a empresa, uma vez cientificada dos fatos, adotou providências concretas para apuração da conduta denunciada, culminando na dispensa do superior hierárquico responsável pelo assédio, medida que evidencia reação institucional adequada e alinhada ao dever de prevenção e repressão de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Tal postura, ainda que não afaste o ilícito nem elida o direito da autora à indenização, revela esforço posterior de correção e contribui para a contenção da reiteração da violência, podendo ser considerada, com cautela, como elemento de moderação na quantificação do dano, sem desprezar a gravidade da ofensa, a extensão do sofrimento experimentado e a necessidade de preservação do caráter pedagógico da condenação.

Atentos aos critérios da proporcionalidade, razoabilidade e à finalidade pedagógica da reparação, considerando a extensão do dano, a gravidade da conduta, o grau de culpa do agente e o porte da empresa, bem como as medidas adotadas pela empresa em repúdio à prática, arbitro a indenização por danos morais no valor de R\$ 40.000,00.

ID. ac52a05 - Pág. 12

Irresignado, o réu busca a reforma da sentença. Alega que a autora confessou ter reportado a situação em outubro de 2024 e, embora alegue que o senhor ----- foi dispensado apenas em dezembro, o TRCT acostado aos autos comprova que o gerente foi desligado em 23-10-2024. Reconhece que a preposta confirmou a dispensa do senhor ----- em razão da denúncia, o que demonstra que ele agiu de forma contrária às orientações e diretrizes da empresa. No entanto, alega que o relato da única testemunha ouvida não é robusto o suficiente para sustentar o efetivo assédio moral ou sexual da forma como narrada na inicial, tampouco para justificar a condenação imposta ao recorrente. Insiste que agiu de forma imediata, assertiva e eficaz ao tomar ciência da denúncia, o que afasta sua responsabilidade civil. Requer a exclusão da condenação e, subsidiariamente, a redução do valor da compensação para R\$1.000,00.

De plano, é imperativo destacar a extrema gravidade dos fatos narrados e comprovados nos autos.

O assédio sexual no âmbito do contrato de trabalho trata-se de prática extremamente gravosa, passível de punição, inclusive na esfera penal, cabendo ressaltar que a sua comprovação é dificultada pelas peculiaridades que envolvem esse tipo de comportamento, que, muitas vezes, é praticado às ocultas, de forma clandestina, dissimulada.

No caso, ficou comprovado que o senhor ----- praticou condutas invasivas, perseguições e frases de cunho sexista e degradante (como a insinuação de que a obreira deveria "se prostituir"), o que resultou em diagnóstico de estresse pós-traumático e no afastamento acidentário da trabalhadora. Essa conduta atenta contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, atraindo a responsabilidade civil do empregador pelos atos de seus prepostos.



No que se refere à quantificação da reparação, o ordenamento jurídico impõe a observância dos critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, sopesando-se a extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor e o seu comportamento diante do ilícito.

No caso em apreço ficou comprovado documentalmente que a empresa, ao ser cientificada da conduta inadequada, adotou providências concretas e imediatas. O senhor ----- -- foi dispensado em 23-10-2024, conforme demonstra o TRCT de fls. 196-197, evidenciando uma reação institucional positiva e alinhada ao dever de repressão à violência de gênero no ambiente laboral.

Embora essa providência posterior à prática do assédio não apague o trauma sofrido pela vítima, nem afaste o dever de compensar, ela atua como importante fator de moderação na dosimetria da compensação. A manutenção de valor excessivamente elevado, a despeito da diligência patronal em cessar a agressão tão logo denunciada pela trabalhadora, poderia desestimular a

ID. ac52a05 - Pág. 13

adoção de medidas corretivas céleres por parte das empresas ou gerar o enriquecimento sem causa da parte autora.

Assim, em atenção ao caráter pedagógico da medida e considerando a postura diligente do réu em afastar o agressor de seus quadros em curto lapso temporal após a denúncia, tenho que o valor fixado na origem comporta redução.

Dessa forma, dou provimento parcial ao recurso do réu para reduzir a compensação por danos morais para o valor de R\$30.000,00, montante que reputo condizente com a gravidade do dano sofrido e com a necessária função punitivo-pedagógica, sem descurar da conduta corretiva adotada pelo empregador.

**EMBARGOS DECLARATÓRIOS. INCONFORMISMO.
NÃO CABIMENTO. PREQUESTIONAMENTO**

Os embargos de declaração desservem para a reforma do julgado. Eventual inconformismo das partes deverá ser realizado pelo meio instrumental consentâneo, não cabendo aclaratórios para esse desiderato. Essa medida somente pode ser efetivada quando presentes os requisitos legais pertinentes (art. 897-A da CLT e art. 1.022 do CPC, c/c art. 769 da CLT).

A equivocada/injustificada utilização dos embargos declaratórios poderá



ensajar a aplicação das multas previstas no art. 1.026, §§ 2º e 3º, do CPC, c/c art. 769 da CLT e art. 15 do CPC.

Segundo dispõem a Súmula nº 297, item I, e a OJ nº 118 da SDI-1 do TST, respectivamente, "diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito", e "havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este".

Por fim, registro ser incabível na seara processual trabalhista o contraditório prévio/substancial (CPC, arts. 7º, 9º e 10), mormente em face dos princípios da simplicidade, da informalidade e da concentração dos atos processuais. A própria fundamentação exauriente prevista no CPC de 2015 é restrita a argumentos capazes de, em tese, infirmar a conclusão do ato decisório, não havendo razão para a análise de todas as alegações da parte recorrente.

ID. ac52a05 - Pág. 14

ACORDAM os membros da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por igual votação, **DARLHE PROVIMENTO PARCIAL** para: (a) excluir a condenação ao pagamento de diferenças de horas extras trabalhadas em feriados e de adicional noturno, bem como seus reflexos; (b) excluir da condenação o pagamento da multa prevista na Cláusula 37ª da CCT 2024/2025; (c) reduzir a compensação por danos morais para o valor de R\$30.000,00, Custas de R\$760,00, pelo réu; novo valor arbitrado de R\$ 38.000,00.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 23 de abril de 2026, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Narbal Antônio de Mendonça Fileti, a Desembargadora do Trabalho Quézia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez e a Juíza do Trabalho Convocada Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert (Portaria SEAP/SEMAG nº 510/2025). Presente a Procuradora Regional do Trabalho Dulce Maris Galle.

NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 29/04/2026 14:58:24 - ac52a05
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030418032841000000034847721>
Número do processo: 0000656-75.2025.5.12.0048
Número do documento: 26030418032841000000034847721



Desembargador-Relator

ID. ac52a05 - Pág. 15

Assinado eletronicamente por: NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI - 29/04/2026 14:58:24 - ac52a05
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030418032841000000034847721>
Número do processo: 0000656-75.2025.5.12.0048
Número do documento: 26030418032841000000034847721

