



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1001060-35.2024.5.02.0271

Relator: CATARINA VON ZUBEN

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 15/11/2024

Valor da causa: R\$ 120.000,00

Partes:

RECORRENTE: --- ADVOGADO: MARIANA SILVA MATOS
PEREIRA ADVOGADO: LEONARDO SILVA MATOS PEREIRA
RECORRIDO: --- LTDA ADVOGADO: ANDREA GONCALVES DOS
SANTOS PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: BRUNO
HENRIQUE SILVA DOS SANTOS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO TRT/SP Nº 1001060-35.2024.5.02.0271 - 17ª TURMA - CADEIRA 1

RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: 1º NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0

RECORRENTE: ---

RECORRIDO: --- LTDA

RELATORA: CATARINA VON ZUBEN

JUIZ(A) PROLATOR(A) DA SENTENÇA: DANIELA MORI

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO, ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do artigo 8º da CLT, mas, também, da Convenção 190 da OIT, do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ 27/2021) - cuja adoção pela magistratura brasileira se tornou obrigatória a partir da Resolução 492/2023 do CNJ -, bem como do recente Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, lançado em 19.08.2024 pelo C. TST em conjunto com a ENAMAT, que orienta a magistratura a considerar, em suas decisões, desigualdades históricas e estruturais, incentivando julgamentos sem preconceito e com atenção às particularidades das partes envolvidas. Os Protocolos tencionam criar uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana, esclarecendo que o assédio moral dificilmente esgota-se numa conduta isolada e específica, possuindo um caráter continuado que perpetua a violência emocional à vítima no ambiente em que acontece. Os Protocolos clamam ao juiz a "pensar a partir de uma posição de subalternidade", a compreender o direito como um instrumento de transformação social e como forma de corrigir as desigualdades sociais, atentando à estrutura hierárquica de poder que coloca pessoas em posições privilegiadas e outras em situação permanente de subjugação. Recurso provido para declarar a rescisão indireta por falta grave do empregador (assédio moral).

ID. 207f400 - Pág. 1

Neste voto, os nomes das pessoas naturais foram suprimidos e substituídos pelas respectivas iniciais, a fim de garantir a segurança dos dados pessoais, evitando acessos não autorizados e incidentes de segurança, em atenção às determinações dos artigos 5º, inciso XI e 46 da LGPD, artigo 2º, § 1º, da Resolução CNJ nº 121/2010, artigos 1º, 3º e 6º do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 15/2019 e artigo 26 do ATO GP/VPA Nº 02 do TRT2".

Este voto busca seguir o Pacto Nacional do Judiciário pela

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 12/12/2024 17:13:29 - 207f400
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24112617540247200000251101583>
Número do processo: 1001060-35.2024.5.02.0271
Número do documento: 24112617540247200000251101583



linguagem simples, adotando comunicação direta, concisa e sem termos excessivamente formais.

Recorre a trabalhadora contra a decisão de fls. 397/408 que condenou o réu ao pagamento de verbas trabalhistas, pelas razões de fls. 412/435.

Não há contrarrazões.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

Danos morais. Assédio moral

O MM. Juízo primário condenou o réu a pagar R\$ 30.000,00 de indenização por danos morais, pelo fato de a autora ter sido tratada com rigor excessivo e sido

ID. 207f400 - Pág. 2

vítima de assédio moral por parte da fiscal E., fundamentando a condenação com observância do Protocolo para Julgamento sob a Perspectiva de Gênero do CNJ, que visa coibir atitudes discriminatórias contra a mulher (fls. 399/402).

No recurso ordinário a reclamante requer seja elevado o valor



indenizatório, pedido este que deve ser examinado conforme as disposições do artigo 944 do CC c/c incisos V a XII do artigo 223-G da CLT, em consonância com o decidido por este Regional na ArgInc 1004752-21.2020.5.02.0000, e o quanto decidido pelo e. STF por ocasião do julgamento da ADI 6050.

De efeito, o dever de reparar se dá em razão do fato violador, com o intuito de buscar mitigar o dano sofrido. Trata-se de uma satisfação de ordem moral, que deve representar o valor e a importância do bem, *in casu*, da integridade moral da parte autora. Contudo, o valor da indenização por danos morais *deve observar os critérios da proporcionalidade e razoabilidade*, de modo que iniba a reclamada, na pessoa de seus prepostos, de proceder da mesma maneira em relação a outros empregados. Além disso, o valor deve ser apurado levando-se em consideração a gravidade do dano, o grau de culpa ou dolo do agente, a capacidade econômica do empregador e a situação socioeconômica do empregado, que não deve implicar a alteração da condição social de quem a recebe, de modo que o valor arbitrado cumpra com sua função social.

Nessas balizas, levando em conta as provas oral e documental noticiando o assédio moral, bem como o capital social do empregador (conforme contrato social de fls. 322/331), entendo que o importe de R\$ 30.000,00 revela-se equiparado à lesão sofrida, não comportando elevação.

Considerando a comprovação de ato lícito em razão de gênero e assédio moral, oficie-se ao MPT, independentemente do trânsito em julgado.

Rescisão indireta. Verbas rescisórias. Art. 467 da CLT

A rescisão indireta constitui denúncia do contrato de trabalho por falta grave do empregador. Enquadra-se no tipo legal o ato suficientemente grave praticado pelo empregador de forma a impossibilitar a continuidade da prestação laboral, pois o princípio da continuidade das relações de trabalho deve ser aplicado para ambas as partes.

Não basta a simples violação de um dever jurídico para caracterizar a rescisão indireta, é necessário que essa violação, por sua natureza grave, torne penosa, difícil ou insuportável a continuação do contrato de trabalho, hipótese confirmada no



presente caso, considerando que a reclamante sofreu injustificadas humilhações por parte da superiora hierárquica (fiscal E.), caracterizadoras de assédio moral, situação que prejudicou a continuidade do pacto laboral e provocou danos morais consideráveis à trabalhadora (como reconhecido no tópico antecedente), impondo reconhecer a falta grave do empregador.

Restou incontroversa nos autos a delicada situação de saúde da autora, que em dezembro/2018 descobriu um nódulo na mama e passou por 3 cirurgias sob diagnóstico "neoplasia maligna da mama" (22.02.2019, 28.07.2020 e 03.02.20233 - fls. 83/94), **tendo o empregador e seus prepostos (inclusive a fiscal E.) plena ciência da grave condição de saúde da reclamante**. A testemunha ouvida em audiência (fls. 390.391) prestou depoimento contundente e comprovou a alegação de que em abril/2023 a reclamante, durante o serviço, sentiu fortes dores nas mamas e, face ao diagnóstico de câncer e às cirurgias pregressas, ficou preocupada e pediu para a fiscal E. para encaminhar-se ao hospital porque estava com as mamas inchadas e inflamadas, sendo que a superiora hierárquica "pediu que fosse ao banheiro para mostrar", tendo a demandante cumprido tal exigência e, após, saído chorando do banheiro (fls. 391, grifei). Ora, inequívocos o desrespeito e a humilhação promovidas pela fiscal, em notório excedimento do poder potestativo do empregador, sem qualquer justificativa plausível.

Vale registrar que o requisito da imediatidade não é indispensável para que, nos termos e para os efeitos do art. 483 da CLT, se reconheça o direito do empregado de considerar rescindido o pacto laboral e postular a devida indenização, em observância aos princípios da continuidade da prestação laboral e da proteção ao hipossuficiente. Na hipótese, impõe-se ainda levar em conta os relatos da testemunha em Juízo acerca do contínuo comportamento agressivo da fiscal E., do rigor excessivo e da pressão psicológica presentes no ambiente de trabalho (fls. 391).

Esclareça-se, também, que a pretensão autoral ora reconhecida afasta a tese da defesa de dispensa imotivada em 29.04.2024, principalmente considerando que nem o suposto aviso prévio nem o TRCT estão assinados pela reclamante, assim como nã o há recibo comprovando a alegada entrega das guias rescisórias (fls. 376/380 e 387/388), além de o cartão de ponto registrar trabalho até o dia 04.05.2024 e atestado médico no período de 5 a 9 de maio de 2024 (fls. 361), *tudo a demonstrar que na verdade o reclamado tencionou retroagir a rescisão contratual*.

A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho



deve ser analisada não só à luz do artigo 8º da CLT, mas, também, da Convenção 190 da OIT e do **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero** (Portaria CNJ 27/2021), cuja

ID. 207f400 - Pág. 4

adoção pela magistratura brasileira se tornou obrigatória a partir da Resolução 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana. Consoante os termos do Referido Protocolo - diga-se, muito bem analisado pelo julgador primário -, o assédio moral dificilmente esgota-se numa conduta isolada e específica, possuindo um caráter continuado que perpetua a violência emocional à vítima no ambiente em que acontece.

Há de se ter em vista, também, o recente **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva**, lançado em 19.08.2024 pelo C. TST em conjunto com a ENAMAT, que orienta a magistratura a considerar, em suas decisões, desigualdades históricas e estruturais, incentivando julgamentos sem preconceito e com atenção às particularidades das partes envolvidas. O Protocolo clama ao juiz a "*pensar a partir de uma posição de subalternidade*", a compreender o direito como um instrumento de transformação social e como forma de corrigir as desigualdades sociais, atentando à estrutura hierárquica de poder que coloca pessoas em posições privilegiadas e outras em situação permanente de subjugação.

Dou parcial provimento ao recurso para reconhecer a rescisão indireta do contrato em 10.05.2024 (considerando o cartão de ponto de fls. 361 que revela os atestados médicos até dia 9), condenando o réu a realizar as respectivas anotações na CTPS no prazo de 10 dias, após o trânsito em julgado e intimação específica para tanto, sob pena de pagamento de multa diária de R\$50,00, limitada a R\$1.800,00, bem como a pagar saldo salarial (10 dias), 13º salário proporcional (4/12), férias proporcionais + 1/3 (8/12), aviso prévio indenizado (48 dias) com suas projeções em férias +1/3, 13º salário e depósitos do FGTS, bem como FGTS + multa de 40% do FGTS, além da obrigação de fornecer os documentos necessários para saque do FGTS e as guias para recebimento do seguro desemprego, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, com intimação expressa para tanto, sob pena de multa diária de R\$50,00 até o limite de R\$5.500,00. Autoriza-se a compensação dos valores comprovadamente pagos a título de verbas rescisórias e FGTS (R\$5.769,95 - fls. 387/389; R\$3.931,38 - fls. 379/380). Não havia verbas rescisórias incontroversas a serem pagas em audiência, de modo que a multa do art. 467 da CLT não é mesmo devida.

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 12/12/2024 17:13:29 - 207f400

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24112617540247200000251101583>

Número do processo: 1001060-35.2024.5.02.0271

Número do documento: 24112617540247200000251101583



Honorários advocatícios

Considerando os ditames do art. 791-A da CLT e o contexto dos presentes autos, mantenho o percentual de 10% arbitrado na origem.

Nada a reparar.

ID. 207f400 - Pág. 5

ANTE O EXPOSTO, ACORDAM os Magistrados integrantes da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, CONHECER do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para, reconhecendo a rescisão indireta em 10.05.2024, condenar o réu a realizar as respectivas anotações na CTPS no prazo de 10 dias, após o trânsito em julgado e intimação específica para tanto, sob pena de pagamento de multa diária de R\$50,00, limitada a R\$1.800,00, acrescendo à condenação o pagamento do saldo salarial (10 dias), 13º salário proporcional (4/12), férias proporcionais + 1/3 (8/12), aviso prévio indenizado (48 dias) com suas projeções em férias +1/3, 13º salário e depósitos do FGTS, bem como FGTS + multa de 40% do FGTS, além da obrigação de fornecer os documentos necessários para saque do FGTS e as guias para recebimento do seguro desemprego, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, com intimação expressa para tanto, sob pena de multa diária de R\$50,00 até o limite de R\$5.500,00, autorizada a compensação dos valores pagos a título de verbas rescisórias e FGTS (R\$5.769,95 e R\$3.931,38), tudonos termos da fundamentação do voto. Oficie-se ao MPT, independentemente do trânsito em julgado. Custas pelo reclamado no importe de R\$800,00, calculadas sobre o valor de R\$40.000,00 rearbitrado à condenação. Consideram-se, para fins recursais, devidamente prequestionadas todas as matérias apresentadas no (s) apelo (s).

Presidiu o Julgamento a Exma. Sra. CATARINA VON ZUBEN.

Tomaram parte no Julgamento os Exmos. Srs. CATARINA VON ZUBEN (relator), HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA (revisor) e MAURÍCIO MARCHETTI (3º votante).

Presente o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 12/12/2024 17:13:29 - 207f400
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24112617540247200000251101583>
Número do processo: 1001060-35.2024.5.02.0271
Número do documento: 24112617540247200000251101583



Sustentação oral: Mariana Silva Matos Pereira.

ID. 207f400 - Pág. 6

CATARINA VON ZUBEN
Desembargadora Relatora

1*



VOTOS

ID. 207f400 - Pág. 7

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 12/12/2024 17:13:29 - 207f400
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24112617540247200000251101583>
Número do processo: 1001060-35.2024.5.02.0271
Número do documento: 24112617540247200000251101583

