



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **000067-34.2023.5.10.0008**

Relator: BRASILINO SANTOS RAMOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/05/2024

Valor da causa: R\$ 102.509,85

Partes:

RECORRENTE: CAPITAL MATERIAIS PARA CONSTRUCAO LTDA

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

ADVOGADO: LUIZA BIANCHINI RESENDE

ADVOGADO: MARIA LUIZA RICARTE TEIXEIRA

RECORRIDO: LETICIA LOPES DOS SANTOS

ADVOGADO: DENIO JONATAS DOS SANTOS AQUINO

ADVOGADO: THIAGO CORREIA ARAUJO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

IDENTIFICAÇÃO

**PROCESSO Nº 0000067-34.2023.5.10.0008 - RECURSO ORDINÁRIO
TRABALHISTA (1009)**

RELATOR: DESEMBARGADOR BRASILINO SANTOS RAMOS

RECORRENTE: CFVP MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO Ltda.

RECORRIDA: LETÍCIA LOPES DOS SANTOS

EMENTA

1. DISPENSA DA RECLAMANTE POR RELACIONAMENTO AMOROSO NO LOCAL DE TRABALHO. COMPROVAÇÃO. DANO MORAL *IN RE IPSA*. REPARAÇÃO DEVIDA. A reparação por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de seu preposto, dano suportado pelo (a) ofendido(a) e o nexo de causalidade entre o comportamento antijurídico do primeiro e o prejuízo suportado pelo(a) último(a). Na presente hipótese, ressaí que o relacionamento amoroso entre a reclamante e colega de trabalho foi motivo para a dispensa do emprego. Ademais, sob perspectiva de superação de estereótipos, divisa-se o gênero da obreira como fator determinante para a dispensa. Embora a dissolução contratual esteja inserida no âmbito do poder potestativo do empregador, a reclamada não apresenta justificativa razoável para motivar o encerramento do contrato apenas da reclamante. Extraí-se flagrante conduta discriminatória. Portanto, exsurge suporte para a reclamada arcar com a reparação do dano moral *in re ipsa* sofrido pela autora.

2. Recurso ordinário conhecido e não provido.

RELATÓRIO

A MM. 8ª Vara do Trabalho de Brasília/DF julgou parcialmente procedentes os pedidos articulados na inicial, conforme r. sentença, a fls. 322/329.



A reclamada, por intermédio de recurso ordinário, a fls. 332/342, requer o afastamento da condenação em dano moral ou, subsidiariamente, a redução do importe fixado.

Contrarrazões: a fls. 350/353.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho na forma regimental.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

V O T O

1. ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

2. MÉRITO

No interesse, a r. sentença condenou a reclamada à reparação por dano moral. Este o teor do d. *decisum* (a fls. 324/328):

DANO MORAL

A reclamante relata que no dia 25/01/2022 iniciou um relacionamento amoroso com seu colega de trabalho de nome Diego, tendo ambos ocultado esse vínculo afetivo do gerente da reclamada e demais colegas, visto que no ato da contratação foram informados de que era proibido relacionamento amoroso entre os funcionários da reclamada.

Narra que meses depois o relacionamento foi descoberto pelo gerente Emerson, que disse à obreira que ela deveria escolher entre ser demitida ou ser transferida de loja, já que ela sabia que era proibido ter qualquer vínculo afetivo na reclamada.



Afirma que respondeu que não queria fazer escolha alguma e que a reclamada tomasse a decisão que fosse certa, tendo a reclamada dispensado a autora.

A reclamada impugna tais alegações e requer a improcedência do pedido de indenização por danos morais.

Analiso.

O Judiciário não pode se afastar do plano concreto dos enfrentamentos da atual realidade social. Também não há como ignorar a existência de outros eixos hermenêuticos para além dos clássicos da ciência jurídica, como aqueles advindos dos densos estudos acadêmicos e de pesquisas de crítica jurídica feminista e antirracista. Estes novos olhares permitem agregar e qualificar a busca por respostas judiciais mais efetivas e adequadas para os atuais desafios sociais na construção de uma sociedade justa, solidária e livre de preconceitos e opressões, valores constitucionais e internacionais aos quais o estado brasileiro se vincula.

Sob esse norte, o CNJ aprovou a Resolução 492 de 2023 que estabelece as diretrizes para a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.

O Protocolo é fruto de estudos desenvolvidos pelo Grupo de Estudo instituído pelo CNJ pela Portaria 27, de 02 de fevereiro de 2021, para colaborar com a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ ns. 254 e 255, de 4 de setembro de 2018, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Além disso, faz parte do esforço nacional em prol da igualdade de gênero e não discriminação, um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. O grupo de estudos do Protocolo foi formado com a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral.

Cito excerto da decisão da Juíza Patrícia Maeda, representante da Justiça do Trabalho no grupo de estudos que elaborou o Protocolo:

"Julgar com uma perspectiva interseccional de gênero implica cumprir a obrigação jurídica constitucional e convencional para realizar o princípio da igualdade, por meio do trabalho jurisdicional para garantir acesso à justiça e remediar as relações assimétricas de poder, situações estruturais de desigualdade, bem como a tomada em consideração à presença de estereótipos discriminatórios de gênero (mas não só) na produção e interpretação normativa e na avaliação de fatos e evidências. A perspectiva de gênero observa os princípios fundantes da República Federativa do Brasil



inseridos no Título I da Constituição Federal de 1988, com destaque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV); ao objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária, de reduzir as desigualdades sociais e de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação nosso ordenamento jurídico (art. 3º, I, III e IV); além da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II). Em consonância com essas premissas, o rol de direitos individuais e coletivos não se encerra no texto constitucional, abrangendo também os tratados internacionais, seja com força supralegal (art. 5º, §2º), seja com força constitucional (art. 5º, § 3º)" (Processo 0012359- 2.2020.5.15.0097, publicada em 04/02/2022, Juíza Patricia Maeda).

Reitere-se, ainda, que a perspectiva de gênero tem menção expressa em várias Resoluções do CNJ, como as 254/2018, 255/2018 e 364/2021, além de constar em vários textos internacionais, como na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará). Além disso, oportuno mencionar a disposição da Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos, de 07 de setembro de 2021, no Caso Márcia Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil.

Estas são as balizas a serem adotadas neste caso em que há a alegação de dano moral decorrente de interferência à sua esfera privada por ter sido pressionada e demitida ante a descoberta de seu relacionamento amoroso com um colega de trabalho.

A questão toca em aspectos relacionados ao gênero e à necessidade de análise da existência ou não na produção de estereótipos, tema que consta no Protocolo tanto na parte de temas transversais, como

Portanto, é matéria que demanda sejam utilizados instrumentos hermenêuticos apropriados para o caso, sob um olhar de perspectiva de gênero quanto ao julgamento, tanto na análise das provas produzidas, como na criteriosa análise das circunstâncias do caso concreto e nos procedimentos de audiência.

É tema que consta no Protocolo tanto na parte de temas transversais, como na parte específica (item 2.c).

No caso concreto, a testemunha Sibonei Alves de Souza confirmou em seu depoimento os fatos alegados na inicial:

"trabalhou junto com a reclamante de julho a dezembro de 2022; quando a reclamante foi dispensada a depoente continuou trabalhando na empresa; exercia a mesma



função que a reclamante; a maior parte do tempo de trabalho tinha contato com a reclamante porque os horários coincidiam em parte; o motivo da dispensa da reclamante foi o seu envolvimento com outro vendedor, Sr. Diego; todo mundo na época ficou sabendo que ela foi chamada no RH e foram dadas duas opções, ou a transferência da loja ou o pedido de demissão, e a reclamante não aceitou; todos ficaram comentando esse acontecimento e todos sabiam que o gerente de vendas, Sr. Nunes, comentou com o novo gerente, Sr. Emerson; havia proibição na loja de envolvimento amoroso entre colegas; isso era passado quando da contratação, pelo gerente; não tem conhecimento de outros colegas que tenham sido demitidos por esse motivo; não tem conhecimento de outros envolvimento de outros colegas; não tem conhecimento de perseguição por parte do gerente para a reclamante; só sabe desse fato; não sabe exatamente quem espalhou a notícia do que ocorreu no RH, mas, logo após, todos começaram a comentar e ficaram sabendo; essa exposição gero constrangimento para a reclamante; quando a reclamante foi chamada no RH, após, retornou para trabalhar e ficou de avaliar a proposta feita pela empresa; passados alguns dias ela foi demitida", g.n.

A testemunha Emerson Gomes Lima Urino Ferreira (mencionado na petição inicial como sendo o gerente da autora como envolvido no fato que alegadamente lhe causou danos morais), embora tenha negado que foi dada a opção à reclamante de pedir demissão ou ser transferida do estabelecimento no qual trabalhava para outra loja, confirmou que o fato sobre o relacionamento da autora com o Sr. Diego se espalhou na loja em que trabalhavam e que a reclamante foi instada a se transferir para outra localidade da reclamada:

"já prestou depoimento várias vezes como testemunha, pela empresa; trabalhou na empresa de 2011 a 2016, retornou em 2017, passou a ser gerente de vendas a partir de 2018 e passou a ser gerente da loja em que a reclamante trabalhava em agosto de 2022; o Sr. Nunes era encarregado de vendas; alega que, em relação a ele, depoente, alguns dias antes da dispensa da reclamante, foi procurado por ela e pelo Sr. Diego; conversaram no refeitório e ambos mostraram áudios de ameaças da ex esposa do Sr. Diego e lhe pediram para ajudar com a situação mandando um dos dois embora; o depoente retratou o fato ao RH, que fez a proposta para a reclamante, de trocar de loja em decorrência das ameaças; a reclamante não aceitou e pediu para ser mandada embora; não há restrição em relação a relacionamento entre colegas na empresa; não tem conhecimento, ao menos que tenha chegado até ele, de comentários de outros colegas em relação à vida pessoal da reclamante; o Sr. Nunes não era chefe da reclamante; na época em que a reclamante trabalhou na empresa



sabe de ao menos dois casos de colegas que se relacionavam e a empresa sabia e não havia qualquer impedimento; após o depoente passar para o RH a situação, no outro dia, a reclamante e o Sr. Diego foram ao RH, contaram a mesma versão, e de lá mesmo a reclamante já foi dispensada e não retornou mais para a empresa; o Sr. Diego permanece trabalhando na empresa; não tem conhecimento de outros trabalhadores que tenham sido dispensados em face de envolvimento com outros colegas".

Desse modo, verifica-se que, ao contrário do que a reclamada afirmou na contestação, havia proibição de que os funcionários tivessem relacionamentos amorosos entre si e que a autora foi pressionada a aceitar transferência para outra loja ou pedir demissão após o conhecimento do envolvimento amoroso com o colega, o que revela uma interferência na intimidade e vida pessoal da autora, o que viola o art. 5o, X, da Constituição Federal.

Também ficou evidente que a ré não cumpriu seu dever de manter um ambiente de trabalho íntegro, visto que, a teor dos depoimentos supra, de certa forma fomentou a exposição da reclamante perante os colegas, não havendo prova de que tenha tomado qualquer atitude em tentar impedir a circulação de tais boatos, deixando de preservar a intimidade da autora após tomar conhecimento sobre questões pessoais íntimas da vida dela.

Além disso, não escapa à análise com as lentes de gênero o fato de que, apesar de haver envolvimento entre a reclamante e outro empregado, apenas a autora foi demitida, o que reforça o tratamento desigual em relação ao seu colega, certamente alimentado por estereótipos de gênero ligados a julgamentos despropositados acerca da sua vida íntima e privada.

Por todo esse quadro fático delineado, constatados os fatos que ensejaram ofensa moral à reclamante, considerando a gravidade da culpa, o porte da reclamada e, tendo em vista a necessidade de harmonizar o princípio do não enriquecimento sem causa da vítima e a função pedagógica e preventiva da reparação civil, julgo procedente o pedido, arbitrando a indenização por danos morais em R\$10.000,00.

Em apelo, a reclamada reitera que não proíbe relacionamento amoroso entre seus empregados, fato, inclusive, reconhecido pela própria testemunha ouvida a rogo da reclamante, que depôs no sentido de que não teve conhecimento de outra dispensa por motivo de relacionamento entre colegas e, tampouco, conhecimento de perseguição por parte do gerente. Requer a exclusão da condenação e, subsidiariamente, a redução do importe



fixado à reparação. Também ventila que a r. sentença extrapolou os pedidos exordiais, porquanto a autora indicou o valor de R\$9.500,00 de reparação e o MM. Juízo Originário a condenou em R\$10.000,00.

A reparação por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de seu preposto, dano suportado pelo(a) ofendido(a) e o nexo de causalidade entre o comportamento antijurídico do primeiro e o prejuízo suportado pelo(a) último(a).

No caso dos autos, coaduna-se com o viés axiológico exposto na r. sentença.

Sob essa perspectiva, há de se questionar: por que só a reclamante foi despedida? Se não é vedado relacionamento amoroso no local de trabalho, como o diz a ré, não haveria dispensa e, fosse o caso, só a reclamante foi "convidada" para ir laborar em outra loja; o reclamante, não. A testemunha Emerson disse: "*após o depoente passar para o RH a situação, no outro dia, a reclamante e o Sr. Diego foram ao RH, contaram a mesma versão, e de lá mesmo a reclamante já foi dispensada e não retornou mais para a empresa; o Sr. Diego permanece trabalhando na empresa.*

É flagrante a discriminação de gênero.

Sob esse viés, vem a luz o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

De acordo com esse guia, de aplicação interpretativa para a finalidade de garantir distorção de desigualdades, "*a superação dos estereótipos ... é fundamental para eliminar 'todas as formas de discriminação contra a mulher, [para] a materialização de sua igualdade substantiva e [para] o exercício de seus demais direitos humanos e liberdades fundamentais' e requer a atuação de atores estatais e não estatais*" (p. 19).

Em termos probatórios, segundo esse Protocolo:

O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas [...] Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado [...]



Outra questão importante é o nível de consistência e coerência esperado nos depoimentos. Abusos - como os mencionados acima - são eventos traumáticos, o que, muitas vezes, impede que a vítima tenha uma percepção linear do que aconteceu. Ademais, é muito comum que denúncias sejam feitas depois de muito tempo da ocorrência dos fatos. Isso acontece por medo, vergonha ou até pela demora na percepção de que o evento de fato ocorreu ou de que algo que aconteceu tenha sido problemático.

Parece redundante, mas a questão é tão importante que deve ser uma lente para escrutínio em todas as fases de um processo: aqui a atenção a estereótipos em provas deve estar presente, bem como autoquestionamentos sobre como a experiência de julgador ou julgadora pode estar operando na apreciação de fatos - ou seja, na minimização de sua relevância ou não maximização de sua relevância. Ver mais sobre estereótipos de gênero na Parte I, Seção 2.c. (p. 49)

No caso em tela, é possível divisar o gênero da obreira como fator determinante para a dispensa. Embora a dissolução contratual esteja inserida no âmbito do poder potestativo do empregador, esse direito não é absoluto. Na hipótese vertente, a reclamada não apresenta justificativa razoável para motivar o encerramento do contrato.

Além desse aspecto, ressaí da prova oral que o romance entre os colegas de trabalho foi determinante para a dissolução contratual.

O depoimento do sr. Sibonei, testemunha ouvida a rogo da reclamante tem este conteúdo, a fls. 320:

(...) a maior parte do tempo de trabalho tinha contato com a reclamante porque os horários coincidiam em parte; o motivo da dispensa da reclamante foi o seu envolvimento com outro vendedor, Sr. Diego; todo mundo na época ficou sabendo que ela foi chamada no RH e foram dadas duas opções, ou a transferência da loja ou o pedido de demissão, e a reclamante não aceitou; todos ficaram comentando esse acontecimento e todos sabiam que o gerente de vendas, Sr. Nunes, comentou com o novo gerente, Sr. Emerson; havia proibição na loja de envolvimento amoroso entre colegas; isso era passado quando da contratação, pelo gerente; não tem conhecimento de outros colegas que tenham sido demitidos por esse motivo; não tem conhecimento de outros envolvimento de outros colegas; não tem conhecimento de perseguição por parte do gerente para a reclamante; só sabe desse fato; não sabe exatamente quem espalhou a notícia do que ocorreu no RH, mas, logo após, todos começaram a comentar e ficaram sabendo; essa exposição gerou constrangimento para a reclamante; quando a reclamante foi chamada no RH, após, retornou para trabalhar e ficou de avaliar a proposta feita pela empresa; passados alguns dias ela foi demitida.



O depoimento da outra testemunha, sr. Emerson, é este, a fls. 320

/321:

(...) alega que, em relação a ele, depoente, alguns dias antes da dispensa da reclamante, foi procurado por ela e pelo Sr. Diego; conversaram no refeitório e ambos mostraram áudios de ameaças da ex esposa do Sr. Diego e lhe pediram para ajudar com a situação mandando um dos dois embora; o depoente retratou o fato ao RH, que fez a proposta para a reclamante, de trocar de loja em decorrência das ameaças; a reclamante não aceitou e pediu para ser mandada embora; não há restrição em relação a relacionamento entre colegas na empresa; não tem conhecimento, ao menos que tenha chegado até ele, de comentários de outros colegas em relação à vida pessoal da reclamante; o Sr. Nunes não era chefe da reclamante; na época em que a reclamante trabalhou na empresa sabe de ao menos dois casos de colegas que se relacionavam e a empresa sabia e não havia qualquer impedimento; após o depoente passar para o RH a situação, no outro dia, a reclamante e o Sr. Diego foram ao RH, contaram a mesma versão, e de lá mesmo a reclamante já foi dispensada e não retornou mais para a empresa; o Sr. Diego permanece trabalhando na empresa; não tem conhecimento de outros trabalhadores que tenham sido dispensados em face de envolvimento com outros colegas.

Extrai-se das declarações do sr. Emerson imprecisão que retira a robustez suficiente para o deslinde da causa. Ele se cingiu a afirmar que "*não tem conhecimento de outros trabalhadores que tenham sido dispensados em face de envolvimento com outros colegas*". Isso não indica que o relacionamento entre a reclamante e Diego não fora bem visto no local de trabalho. Aliás, segundo disse, "*alguns dias antes da dispensa da reclamante, foi procurado por ela e pelo Sr. Diego; conversaram no refeitório e ambos mostraram áudios de ameaças da ex esposa do Sr. Diego e lhe pediram para ajudar com a situação mandando um dos dois embora*". Depreende-se que o fato extrapolou o ambiente interno do trabalho.

De sua vez, o depoimento da testemunha ouvida a pedido do autor é mais contundente. Ainda que tenha dito que não soubera de outras dispensas por envolvimento amoroso e "*de perseguição por parte do gerente para a reclamante*", especificou que "*havia proibição na loja de envolvimento amoroso entre colegas; isso era passado quando da contratação pelo gerente*".

Extrai-se que a dispensa da reclamante ocorreu por ter se envolvido com sr. Diego, fato que foi levado ao conhecimento de todos os empregados, cuja repercussão expôs a intimidade da reclamante e gerou para ela indubitável constrangimento.



Portanto, sob os ângulos examinados, constata-se conduta abusiva da ré, motivo por que se mantém a condenação.

Acerca do valor, impende sinalar que o Supremo Tribunal Federal decidiu que o tabelamento das indenizações por danos extrapatrimoniais ou danos morais trabalhistas, nos termos do art. 223-G da CLT deverá ser observado pelo julgador como critério orientador de fundamentação da decisão judicial, sem que impeça a fixação de condenação em quantia superior, desde que devidamente motivada (Ações Diretas de Inconstitucionalidades n°s 6050, 6069 e 6082).

Nesse toar e tendo em vista o caráter pedagógico da reparação, a gravidade dos fatos narrados nestes autos, a extensão do dano (art. 944/CCB), a proporcionalidade e, ademais, em atenção à jurisprudência firmada no âmbito da egr. Terceira Turma, reputa-se razoável a quantia de R\$10.000,00 arbitrada na Origem.

Remata-se que o valor fixado além do pedido inicial não se revela, em princípio, *ultra* ou *extra petita*, visto que o(a) magistrado(a) atua sob seu prudente arbítrio, não ficando, pois, vinculado à mera estimativa indicada na inicial.

Com esses fundamentos, nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento nos termos da fundamentação.

É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os integrantes da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, conforme certidão de julgamento a fls. retro, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento. Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator.



Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Pedro Luís Vicentin Foltran (Presidente), Brasilino Santos Ramos, Cilene Ferreira Amaro Santos e Augusto César Alves de Souza Barreto.

Ausente a Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, em razão de encontrar-se em gozo de férias regulamentares.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Procurador Regional do Trabalho Alessandro Santos de Miranda.

Secretária-Adjunta da Turma, a Sra. Evaldelice D. R. Beltramini.

Secretaria da 3ª Turma.

Brasília/DF, 03 de julho de 2024. (data do julgamento).

Assinatura

BRASILINO SANTOS RAMOS
Desembargador Relator

DECLARAÇÃO DE VOTO

