



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo** **0010182-37.2023.5.15.0021**

**Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR**

**Tramitação Preferencial**  
- Pagamento de Salário

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 29/05/2024**

**Valor da causa: R\$ 33.441,78**

**Partes:**

**RECORRENTE:** LARISSA OLIVEIRA DA SILVA

**ADVOGADO:** ADRIELLE SANTANA OLIVEIRA MONTE

**ADVOGADO:** ANDRE SANCHES PEREIRA

**RECORRIDO:** CHAIN SERVICOS E CONTACT CENTER S.A.

**ADVOGADO:** NAYARA ALVES BATISTA DE ASSUNCAO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**6ª TURMA - 11ª CÂMARA**

**PROCESSO N. 0010182-37.2023.5.15.0021**

**RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO**

**ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ**

**RECORRENTE: LARISSA OLIVEIRA DA SILVA**

**RECORRIDO: CHAIN SERVIÇOS E CONTACT CENTER S.A.**

**JUÍZA SENTENCIANTE: RENATA MENDES CARDOSO DE CASTRO PEREIRA**

**RELATOR: JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR**

Dispensado o relatório, nos termos dos artigos 852-I e 895, §1º, inciso IV, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, por se tratar de reclamação que tramita sob o Rito Sumaríssimo.

da

### **VOTO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Conheço o recurso ordinário, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

### **MÉRITO**



**Assédio moral e sexual. Reversão do pedido de demissão em rescisão indireta. Verbas rescisórias. FGTS. Seguro-Desemprego. Multa do artigo 467 da CLT**

A reclamante pretende seja revertido o pedido de demissão em rescisão indireta decorrente de assédio moral e sexual praticado pelo seu superior hierárquico.

O tema é sensível e merece especial atenção.

A Organização Internacional do Trabalho aprovou, na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (junho de 2019), a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero nos casos de abuso e assédio e para a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho.

A referida Convenção reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente.

A Convenção 190 da OIT conferiu tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero, a qual compreende a violência física, sexual ou psicológica perpetrada tanto contra as mulheres, em virtude das relações de poder com os homens, quanto com relação a pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos.

No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

Já a Resolução 351/2020 do CNJ define assédio sexual como a "conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador".



Na legislação trabalhista, o assédio sexual se amolda à incontinência de conduta, hipótese de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho trazida pela CLT no art. 482, alínea "b".

Conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cuja observância se tornou obrigatória a partir da Resolução 492/2023 do CNJ, "é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta."

A dificuldade da produção da prova é evidente, uma vez que a conduta ocorre na maior parte das vezes de forma oculta, dissimulada. Diante disso, a análise do conjunto probatório deve evitar injustos e excessos de responsabilidade aos litigantes.

Portanto, não se mostra razoável exigir, em casos dessa natureza, que o assediado produza provas contundentes dos fatos alegados, basta a **verossimilhança**.

É isso o que ocorreu na hipótese.

Em depoimento pessoal, a reclamante declarou que o Sr. Luís, superior hierárquico, pegava em seus cabelos, passava a mão em seus braços, soltava algumas piadas sugestionando uma saída, tendo chegado a perguntar por que não estava usando sutiã em determinado dia, se estava grávida, se estava namorando uma colega. A reclamante declarou, ainda, que ela e uma colega abriram uma reclamação no *site*, via celular, relatando as piadas e o assédio, mas a empresa nada fez.

A única testemunha ouvida, indicada pela reclamante, presenciou a prática de comportamentos desrespeitosos e impróprios por parte do superior hierárquico direcionados à reclamante. Afirmou tê-lo visto tratar a autora de forma grosseira, rude e sarcástica, tocá-la no ombro e que procuravam não se sentar perto dele para não serem vítimas de piadinhas sem graça, pois não eram suas favoritas.

Referida testemunha declarou, ainda, que "via muito olhares, sabe, de ela entrar no corredor e ele lá da ponta da mesa, sabe, uma mesa de *call center* que cobria, e ele ficava na ponta, aí ela ia passar e ele olhava", e que acredita que a reclamante pediu demissão por causa da pressão psicológica decorrente do assédio moral e sexual.



Depreende-se que as condutas inadequadas do Sr. Luís, presenciadas em diversas ocasiões pela testemunha obreira, causavam tamanho constrangimento que ela e a reclamante procuravam se alocar em postos de trabalho distantes dele.

Embora não provada todas as condutas relatadas pela reclamante, as que a sua testemunha presenciou são suficientes para se concluir pela prática de assédio sexual por intimidação.

O assédio sexual é o constrangimento, mediante palavras, comentários, insinuações, toques indesejados, gestos ou atos, com intuito de se obter vantagem ou favorecimento sexual. O assédio de cunho sexual, em alguns casos, manifesta-se como uma espécie agravada do assédio moral, mas não se limita a relação de trabalho, criando um ambiente hostil, intimidativo ou humilhante, constrangedor e ofensivo para a pessoa assediada.

Cabe registrar que, o desrespeito à honra, à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho é o quanto basta para caracterizar a conduta culposa do empregador, a quem cabe fornecer aos empregados um ambiente de trabalho hígido e ético.

O assédio sofrido pela autora configura falta grave do empregador que enseja a nulidade do pedido de demissão, que se convola em rescisão indireta, com fulcro no art. 483, alíneas "a" e "b", da CLT.

Por conseguinte, condena-se a reclamada a pagar à reclamante as verbas rescisórias devidas da dispensa imotivada: aviso prévio de 30 dias, 8/12 de férias + 1/3, 1/12 de 13º salário, FGTS e multa de 40%, autorizada a dedução dos valores quitados sob idênticos títulos.

A reclamada deverá entregar as guias ou efetuar o requerimento do seguro-desemprego na plataforma Empregador Web, em 10 dias, a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$200,00 limitada ao valor do benefício a que reclamante faz jus.

Indevida a multa do art. 467 da CLT ante a existência e controvérsia quanto à modalidade de rescisão contratual.

Eventual pedido de desoneração da folha de pagamento, pela ré, deve ser arguido na fase de liquidação/execução.

Modifica-se.



### **Honorários sucumbenciais**

Diante da sucumbência parcial, a reclamada deve arcar com os honorários advocatícios a favor do patrono da reclamante, no importe de 10% sobre o valor de liquidação.

Recurso provido.

-

### **PREQUESTIONAMENTO**

Prequestionados todos os dispositivos legais pertinentes às matérias (Súmula 297 do TST).

A oposição de embargos meramente protelatórios poderá implicar condenação em multa, nos termos dos artigos 769 da CLT e 1.026, §2º, do CPC.

### **Recurso da parte**

### **Item de recurso**

À vista do exposto, decide-se: **CONHECER** e **PROVER** o recurso da reclamante para julgar **PROCEDENTE EM PARTE A AÇÃO**, convocar o pedido de demissão em rescisão indireta, com fulcro no art. 483, alíneas "a" e "b", da CLT, condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias devidas da dispensa imotivada: aviso prévio de 30 dias, 8/12 de férias + 1/3, 1/12 de 13º salário, FGTS e multa de 40%, autorizada a dedução dos valores quitados sob idênticos títulos, entregar as guias ou efetuar o requerimento do seguro-desemprego na plataforma Empregador Web, em 10 dias, a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$200,00 limitada ao valor do benefício a que reclamante faz jus, e pagar honorários sucumbenciais ao patrono da reclamante, no importe de 10% sobre o valor de liquidação, nos termos da fundamentação.



Custas pela reclamada, no importe de R\$200,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$10.000,00.

**Em sessão realizada em 02/07/2024, conforme os termos da Portaria GP nº 5/2023 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11.ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.**

Votação unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR (Relator), LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO e ANTONIO FRANCISCO MONTANAGNA (Presidente).

Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Sessão realizada em 02 de julho de 2024.

**JOAO BATISTA MARTINS CESAR**  
Relator

**Votos Revisores**

