



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020313-11.2023.5.04.0334

Relator: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

Tramitação Preferencial
- Pagamento de Salário

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/03/2024

Valor da causa: R\$ 58.075,48

Partes:

RECORRENTE: MAYZA RODRIGUES MAGALHAES

ADVOGADO: YASMIN BERNI VISONA

RECORRENTE: M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA

ADVOGADO: LETICIA CARLINI MENDES RIBEIRO

RECORRIDO: MAYZA RODRIGUES MAGALHAES

ADVOGADO: YASMIN BERNI VISONA

RECORRIDO: M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA

ADVOGADO: LETICIA CARLINI MENDES RIBEIRO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020313-11.2023.5.04.0334 (ROT)

RECORRENTE: MAYZA RODRIGUES MAGALHAES, M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA

RECORRIDO: MAYZA RODRIGUES MAGALHAES, M.B. SAO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA

RELATOR: MARCOS FAGUNDES SALOMAO

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRECONCEITO RACIAL E DE GÊNERO. Caso em que verificados graves atos de racismo e sexismo praticados por preposto do empregador, acarretando inequívoco sofrimento de danos morais pela empregada, passíveis de reparação, inclusive, com caráter pedagógico e punitivo, a fim de repelir e evitar a perpetuação dos atos de discriminação no ambiente de trabalho. Referência à recente publicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2021. Recurso da reclamante provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, **NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE QUANTO AOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS**, por ausência de objeto. Preliminarmente, ainda, por unanimidade, **REJEITAR O REQUERIMENTO DA RECLAMADA, M. B. SÃO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA., DE CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO AO SEU RECURSO ORDINÁRIO**. No mérito, por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, M.B. SÃO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA.** Ainda, por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para: **a)** determinar que o cálculo das verbas rescisórias deferidas observe a remuneração de R\$ 2.475,00, autorizada a dedução do valor pago no ID. 1ceb343; **b)** majorar a indenização por danos morais para R\$ 24.750,00. Valor da condenação que se acresce em R\$ 10.000,00. Custas majoradas em R\$ 200,00, para os efeitos legais.

Intime-se.



Porto Alegre, 23 de setembro de 2024 (segunda-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de procedência da ação, ID. 7af74e7, as partes recorrem.

A reclamada, M.B. SÃO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA., no recurso de ID. ab2805b, pretende a modificação da sentença no que tange aos itens: justiça gratuita; efeito suspensivo; inépcia da inicial; cargo de confiança - rescisão indireta - pagamentos salariais; e danos morais.

A reclamante, em razões de ID. c998118, busca a reforma do julgado quanto às seguintes matérias: tutela de urgência; valor da remuneração para o cálculo das verbas rescisórias; danos morais; justiça gratuita e honorários sucumbenciais.

São apresentadas contrarrazões pela reclamante, ID. e8b9465, e pela reclamada, ID. 330c2ea.

O Ministério Público do Trabalho emite parecer (ID. 29e0651), opinando pelo "*conhecimento dos recursos, no mérito, pelo provimento do recurso ordinário interposto pela parte reclamante e o desprovimento do recurso interposto pela parte reclamada, nos termos da fundamentação*".

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O contrato de trabalho teve vigência de 20/06/2022 a 30/04/2023 (pela projeção do aviso prévio), conforme rescisão indireta declarada em sentença (ID. 7af74e7), tendo a reclamante desempenhado a função de Operadora de Caixa, com última remuneração mensal de R\$ 1.655,50 (contracheque de março de 2023 - ID. d619027 - Pág. 1).

Ainda, a presente reclamatória foi ajuizada em 25/04/2023.

Diante disso, a análise do direito material envolvido na presente decisão será feita à luz da legislação trabalhista vigente à época dos fatos discutidos.



Nesse sentido, acompanho o Enunciado nº 1 da Comissão nº 1 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista deste Tribunal:

PROPOSTA 1: DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. LEI NOVA. TEORIA DO EFEITO IMEDIATO. Dada a qualidade de ordem pública em que se fundam as disposições trabalhistas e a natureza de trato sucessivo do contrato de trabalho, a Lei 13.467/17 é aplicável de imediato aos contratos de trabalho em curso à data de sua vigência, de forma não retroativa, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, nos termos do artigo 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, e observado o artigo 468 da CLT.

(sublinhei)

Em relação às normas de direito processual, cito o art. 1º da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, editada pela Resolução nº 221/2018:

Art. 1º A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada.

Da mesma forma, quanto aos honorários de sucumbência, a que alude o art. 791-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, aplicam-se aos processos ajuizados a partir da vigência da referida legislação, como a presente reclamatória.

Nesse sentido, dispõe a Instrução Normativa nº 41/2018 do TST:

Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nº 219 e 329 do TST.

Na mesma linha de entendimento, cito o Enunciado nº 1 da Comissão nº 5 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista deste Tribunal:

PROPOSTA 1: HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da lei 13.467/2017, tendo em vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

I - PRELIMINARMENTE

NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE QUANTO AOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. AUSÊNCIA DE OBJETO



Em seu recurso, a autora requer seja absolvida da condenação em honorários sucumbenciais, diante do benefício da justiça gratuita concedido.

Analisando a sentença (ID. 7af74e7), verifico que a autora não foi condenada em honorários de sucumbência, sendo tal condenação direcionada, apenas, à reclamada.

Assim, não conheço do recurso, no tópico, por ausência de objeto.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, M.B. SÃO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA.

JUSTIÇA GRATUITA

A reclamada requer a concessão da justiça gratuita, com a isenção das custas e do depósito recursal, nos termos das Leis nº 1.060/50 e 7.115/83, art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, e Súmula nº 463, II, TST. Alega ser microempresa, tendo como sócio um único titular pessoa física, de modo que lhe deve ser estendido os benefícios pretendidos como se pessoa física fosse.

Por meio da decisão monocrática sob ID. 1f2faed, indeferi o benefício da justiça gratuita à reclamada e determinei o pagamento do depósito recursal e das custas, sob pena de deserção, nos seguintes termos:

Vistos etc.

Alegando dificuldades financeiras, a reclamada, M.B. SÃO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA, deixou de atender ao pressuposto extrínseco de admissibilidade recursal alusivo ao regular preparo.

No processo do trabalho, a possibilidade de dispensa de preparo apenas encontra guarida na justiça gratuita, com previsão na Lei nº 5.584/70, além dos casos que regem as pessoas jurídicas de direito público e as privadas prestadoras de serviço público, o que não é objeto do caso em análise. A referida gratuidade judiciária, pois, é dirigida unicamente ao trabalhador, sendo apenas admitida a extensão do benefício ao empregador quando se tratar de pessoa física e, em situações excepcionais, por construção jurisprudencial, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT. Não há amparo legal, porém, para sua extensão à pessoa jurídica, máxime quando esta sequer demonstra sua incapacidade financeira para demandar em Juízo.

No caso, não há prova suficiente nos autos de que a parte recorrente esteja impossibilitada de efetuar o preparo recursal, não bastando o fato de se tratar de microempresa, que deve efetuar o preparo na forma do art. 899, § 9º, da CLT. Sinalo que não foi juntada qualquer documentação apta a comprovar as dificuldades financeiras alegadas.

Assim, indefiro o benefício da justiça gratuita e, nos termos do art. 99, § 7º, do CPC, bem como do entendimento manifestado na OJ nº 269 da SDI-I do TST, concedo prazo de 5 dias para que a parte recorrente comprove o pagamento do depósito recursal e das custas, sob pena de deserção.



Intime-se.

A reclamada comprovou o depósito recursal e o recolhimento das custas nos IDs. 37002c7 e seguintes, o que permite o conhecimento de seu recurso.

Assim, mantenho a referida decisão e, tendo em vista a realização do preparo, conheço do recurso ordinário da reclamada, ficando prejudicada a prefacial de não conhecimento nas contrarrazões da reclamante.

EFEITO SUSPENSIVO

A reclamada requer que o recurso seja recebido também no efeito suspensivo, nos termos do art. 1.012, §§ 3º e 4º, do CPC e da Súmula nº 414, I, do TST, alegando que a obrigação pecuniária atribuída à recorrente certamente acarretará difícil ou impossível reparação pela empresa.

No processo do trabalho, os recursos interpostos, via de regra, são recebidos apenas no efeito devolutivo, permitida a execução provisória até a penhora, nos termos do art. 899 da CLT.

Ainda, segundo a Súmula nº 414 do TST:

MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA

I - A tutela provisória concedida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança, por ser impugnável mediante recurso ordinário. É admissível a obtenção de efeito suspensivo ao recurso ordinário mediante requerimento dirigido ao tribunal, ao relator ou ao presidente ou ao vice-presidente do tribunal recorrido, por aplicação subsidiária ao processo do trabalho do artigo 1.029, § 5º, do CPC de 2015.

[...]

Analisando a sentença, verifico que não há qualquer condenação a ser cumprida antes do trânsito em julgado da decisão.

Registro que, não obstante, este Relator deferiu parcialmente a tutela de urgência requerida pela autora em seu recurso, conforme decisão sob ID. 75bd2c7, "*determinando que a reclamada proceda à baixa na CTPS da reclamante, bem como ao pagamento das verbas rescisórias, tudo conforme já deferido na sentença, em até 5 dias, independente do trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multa de R\$ 1.000,00 por dia de atraso; e determino, ainda, a expedição imediata de alvará para encaminhamento do seguro-desemprego pela Secretaria do Órgão Julgador; tudo sem prejuízo do que for decidido no julgamento dos recursos ordinários interpostos pelas partes.*" Contra tal decisão, contudo, a reclamada não apresentou a medida processual cabível.

Nada a prover, portanto.



RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

TUTELA DE URGÊNCIA

Em seu recurso, a reclamante postula a concessão de tutela de urgência, alegando que, no decorrer do contrato de trabalho, sofreu assédio moral em razão de sua gravidez e racismo. Afirma que a sentença reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenou a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias, porém, após o trânsito em julgado. Refere que está desempregada, sem receber salários e sem condições financeiras de sustentar sua filha, nascida em 03/08/2023. Menciona que o vínculo de emprego continua ativo em sua CTPS, motivo pelo qual não obtém nova colocação no mercado de trabalho. Argumenta que não consegue retornar ao trabalho na reclamada pelo assédio moral e pelo racismo sofridos, sendo considerada, inclusive, inapta no exame de retorno ao trabalho. Entende que estão preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC para a concessão da tutela de urgência, devendo a reclamada depositar as verbas rescisórias. Requer, ainda, que seja considerada, para fins de apuração das parcelas rescisórias, a remuneração recebidas antes do rebaixamento de função, no valor de R\$ 2.475,00.

Como já referido, este Relator deferiu parcialmente a tutela de urgência requerida pela autora em seu recurso, conforme decisão sob ID. 75bd2c7, "*determinando que a reclamada proceda à baixa na CTPS da reclamante, bem como ao pagamento das verbas rescisórias, tudo conforme já deferido na sentença, em até 5 dias, independente do trânsito em julgado, sob pena de pagamento de multa de R\$ 1.000,00 por dia de atraso; e determino, ainda, a expedição imediata de alvará para encaminhamento do seguro-desemprego pela Secretaria do Órgão Julgador; tudo sem prejuízo do que for decidido no julgamento dos recursos ordinários interpostos pelas partes.*"

Assim, mantenho a referida decisão, por seus próprios fundamentos, tornando definitiva a tutela de urgência deferida.

II - MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, M.B. SÃO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA.

INÉPCIA DA INICIAL

A reclamada argui a inépcia da inicial, alegando que a parte recorrida mencionou um valor global para os pedidos principais e seus reflexos, sem distinção entre eles, o que torna impossível identificar o valor de cada pedido e vai contra o princípio da adstrição, dificultando a aplicação do art. 492 do CPC.



Analisando a contestação da reclamada (ID. 32a1c40), verifico que não há arguição de inépcia da inicial, motivo pelo qual o pleito recursal é inovatório.

Ainda que assim não fosse, da análise da inicial (ID. a2648d9), constato que foi indicado valor estimado aos pedidos de condenação pecuniária, de modo que a petição inicial atende à nova diretriz do § 1º do art. 840 CLT, sendo inexigível a liquidação prévia dos pedidos.

Assim, nego provimento ao recurso.

CARGO DE CONFIANÇA. RESCISÃO INDIRETA. PAGAMENTOS SALARIAIS

A reclamada ressalta que a reclamante ocupava um cargo de confiança, o que era atestado pelo recebimento de uma gratificação correspondente a 40% do salário do cargo efetivo. Destaca, ainda, que o inciso II do art. 62 da CLT equipara os chefes de departamento aos gerentes que detêm cargo de gestão, situação esta que se aplica à reclamante, uma vez que atuava como líder de seu departamento, com subordinados e poder de gestão sobre suas atividades. Sustenta que, considerando que o período de exercício do cargo de confiança foi inferior a 10 anos, não há que se falar em estabilidade financeira, conforme preconiza o art. 468 da CLT, que reconhece ao empregador o direito de determinar o retorno do empregado ao cargo efetivo anteriormente ocupado, sem necessidade de justa causa. Diz que a autora pleiteia a rescisão indireta, mas faz o pedido de forma genérica, apenas alegando supostas represálias sofridas e suposto rebaixamento do cargo, o que, também supostamente, desencadeou um quadro psiquiátrico. Salaria que não houve qualquer situação vexatória no ambiente laboral e, além disso, a enfermidade que acomete a reclamante não se enquadra como doença decorrente do trabalho, pois não foi afastada por acidente de trabalho e não há laudo médico que ateste que a enfermidade apresentada se deu pelo trabalho exercido na reclamada. Aduz que não ocorreram as hipóteses elencadas no art. 483 da CLT, uma vez que a reclamada cumpriu todas as suas obrigações pactuadas no contrato de trabalho, devendo ser reconhecida a rescisão por pedido de demissão da autora, independentemente de seu estado gravídico. Refere que, no que tange ao afastamento por motivo de doença, embora a reclamante tenha juntado a decisão que indeferiu a prorrogação do benefício pelo INSS, não consta o motivo que ocasionou a negativa, não sendo possível, portanto, transferir a culpa e responsabilidade para a reclamada, especialmente considerando que esta não contribuiu para o surgimento da doença.

Assim consta na sentença (ID. 7af74e7 - Pág. 4-12):

[...]

Passo à análise da prova oral constante nos autos.

A primeira testemunha convidada pela reclamante, CATIANI CORRÊA BROILO, informou de modo irrefutável a ocorrência de atos que desprestigiavam a autora perante



os colegas e clientes da ré, perpetrados pelo gerente da empresa. Também corroborou a versão da petição inicial de que a autora foi rebaixada de cargo em razão de sua condição de gestante. Assim referiu: [...]

No mesmo sentido, foi o depoimento da testemunha JULIA GRAZIELA CAMARGO CARDOSO, ao afirmar que: [...]

Ora, ambas as testemunhas foram uníssonas em afirmar que Adriano tinha um comportamento áspero e uma conduta inadequada com as funcionárias gestantes. Também salientaram que havia discriminação racial do mesmo em face da reclamante. Ainda, ambas corroboraram a alegação da exordial de que o rebaixamento da autora de cargo deu-se pelo fato de ela estar em estado gravídico e não pelas supostas acusações de roubo, como quis fazer crer o gerente perante os demais funcionários.

A repetitividade da conduta também foi demonstrada pelos relatos das testemunhas, bem como Catiani informou que levaram a situação ao conhecimento do RH e do proprietário da empresa e "tiveram como resposta a impossibilidade de tomar providências porque Adriano dava lucro para a empresa".

Logo, mesmo sabedora da forma inadequada com que Adriano tratava a reclamante e as demais funcionárias gestantes, a reclamada não tomou nenhuma atitude a fim de remediar/solucionar o problema no ambiente de trabalho.

A forma de tratamento do superior hierárquico em face da autora e das demais colegas gestantes demonstrou a ocorrência de fatos graves, aptos a caracterizar assédio moral às trabalhadoras.

Sobre o assunto, cumpre trazer a lume excerto de brilhante voto exarado pelo Desembargador MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO nos autos do Recurso Ordinário Nº 0020635-56.2022.5.04.0531, da Oitava Turma do TRT4, em que relata com preciosidade a questão sob a perspectiva de gênero e a proteção à maternidade, os quais restaram totalmente violados no caso específico dos autos:

[...]

Em suma, os atos praticados pelo superior hierárquico da reclamante durante o cotidiano laboral excederam o poder diretivo da atividade empresarial, bem como restaram capazes de proporcionar ofensa à imagem e à dignidade daquela. A obreira estava em estado gestacional e viu-se obrigada a pedir o afastamento do emprego, em razão dos problemas psíquicos gerados não somente pelas agressões verbais perpetradas pelo superior hierárquico mas também pela perda financeira de mais de 30% de seu salário, decorrente do rebaixamento de cargo, justamente em um período em que a mulher se encontra mais fragilizada pela mudança hormonal, ou seja, durante a gravidez.

O rebaixamento de cargo baseado na condição gestacional, o assédio moral e a possibilidade de mal considerável à autora e ao nascituro, decorrentes da conduta assediadora, caracterizam, sem sombra de dúvidas, falta grave da ré, nos moldes do artigo 483, "b", "c" e "e", da CLT, isto é, potencialmente capaz de ensejar a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho da reclamante na espécie.

Por conseguinte, tenho por configurada a justa causa empresarial, pelo que declaro extinto indiretamente o contrato de trabalho, a partir da alta previdenciária (31/03/2023, conforme comunicação de decisão do INSS acerca do indeferimento da prorrogação do benefício - ID nº 7b941c9) e condeno a reclamada ao cumprimento das seguintes obrigações:



1) de Fazer: - proceder a baixa do pacto laboral na CTPS da autora, na data de 30/04 /2023, considerando a projeção do aviso-prévio indenizado.

Para tanto, a reclamante deverá depositar seu documento na Secretaria da Vara, após o trânsito em julgado. Na hipótese de descumprimento da obrigação de fazer, a anotação da CTPS será procedida junto a esta Unidade Judiciária, consoante artigo 39, § 2º, da CLT;

- recolher à conta do FGTS os valores derivados de salários pagos durante a contratualidade, décimo terceiro salário e aviso-prévio indenizado, bem como a multa fundiária de 40% sobre o total depositado e ora deferido, observado o entendimento vertido na Orientação Jurisprudencial 42, II da SDI-1 do E. TST.

Autorizo o posterior levantamento por Alvará (artigo 26, § único da Lei 8.036/1990).

Autorizo, ainda, a apresentação do extrato da conta vinculada da parte reclamante na fase de liquidação e o abatimento dos valores já depositados, a fim de evitar o enriquecimento sem causa.

2) de Pagar, considerando a projeção do aviso-prévio: aviso-prévio indenizado proporcional de 30 dias; 10/12 avos de férias de 2022/2023, acrescidas de 1/3 (um terço) constitucional; 6/12 avos de décimo terceiro salário de 2022; 5/12 avos de décimo terceiro salário de 2023.

Ante o reconhecimento da rescisão indireta, determino a expedição de alvará para encaminhamento do benefício do seguro-desemprego.

Não há que se falar em pagamento de saldo salarial, pois o contracheque da página 76 demonstra que a autora recebeu os dias trabalhados antes de entrar em gozo de auxílio-doença.

Quanto à iniciativa pelo rompimento, foi a própria reclamada quem deu causa ao término da relação, consoante já reconhecido em linhas alhures.

Portanto, prejudicado o direito à garantia ao emprego, situação provocada pela própria reclamada, tenho que a autora faz jus à indenização do período de estabilidade gestacional.

Senão vejamos:

[...]

Destarte, condeno a reclamada ao pagamento de indenização pelo período estável, correspondentes aos salários devidos desde a rescisão (31/03 /2023) até cinco meses após o parto, cuja data deverá ser informada em liquidação de sentença, mediante juntada da certidão de nascimento do(a) filho(a) da reclamante.

Não haverá repercussão em outras verbas, pois a verba é indenizatória.

No caso, a autora informa, na inicial, ter sido contratada para a função de Operadora de Caixa, em 20/06 /2022, sendo que, ao longo da contratualidade, "passou a ser submetida a um ambiente de constante assédio moral, sendo vítima de racismo, calúnia por acusação de roubo sem provas, sendo coagida e difamada por parte do Gerente Adriano". Diz que, em novembro de 2022, descobriu seu estado



gravídico e informou ao gerente sua condição, ocasião em que passou ainda mais a sofrer represálias no ambiente laboral. Alega que foi rebaixada de função após a confirmação da gravidez, passando a Caixa Auxiliar, sendo que, antes, laborava como Caixa Líder e era responsável pelo setor financeiro da empresa. Narra que passou a receber salário de R\$ 1.650,00 e, antes, o valor mensal era de R\$ 2.475,00. Assevera que, diante de toda a situação vexatória vivenciada diariamente, viu-se compelida a registrar um Boletim de Ocorrências em face de sua empregadora. Acrescenta que desenvolveu quadro patológico psiquiátrico compatível com o CID F43.2 (Reação aguda a evento estressante ou traumático recente. Sofrimento extremo resultado de um evento recente ou preocupação com o evento). Em decorrência disso e pelo fato de estar em estado gravídico, refere que necessitou ser afastada de suas atividades laborais, a fim de resguardar sua saúde psíquica e a saúde do nascituro. Ressalta que, até o momento, não conseguiu retornar às suas atividades profissionais, sendo que, na data de 17/04/2023, fora submetida a Exame Médico de Retorno, e o Médico do Trabalho a considerou inapta. Sustenta a impossibilidade de manutenção do contrato de emprego e postula a rescisão indireta, com base no art. 483, "b" e "c", da CLT.

A primeira testemunha da reclamante, Catiani, afirmou (ID. 71a30ba):

[...] trabalha na reclamada desde julho de 2022; que esteve de licença maternidade por 4 meses, até semana passada; que, até a suspensão do trabalho da reclamante, a depoente e a reclamante trabalhavam a maioria das vezes na mesma loja; que a depoente também não trabalhou o mês de dezembro todo, em razão de folgas em banco de horas; que a depoente era caixa líder, assim como a reclamante; que em cada loja há uma caixa líder e uma caixa auxiliar; que o caixa líder cuida de toda a parte financeira, RH e atendimento ao cliente; que em cada loja trabalham em torno de 25 a 30 pessoas; que a reclamada é franqueada da marca Impacto Prime; que Adriano era gerente da loja de São Leopoldo; que Adriano lhe pedia para assinar documentos, mas não permitia que lesse; que não sabe do que se tratava; que Adriano mandava a depoente assinar nas hipóteses em que outros funcionários se negavam a assinar algum vale, em razão de danificação de peças; que Adriano mandava assinar e descontar do funcionário; que recebia quebra de caixa e, em caso de diferenças, era descontado direto do seu contracheque; que já foi ofendida por Adriano; que Adriano ofendia todos os funcionários, mas principalmente as mulheres; que Adriano chamava a depoente e a reclamante de "burra", "que não servia para nada" e já ficou com o dedo em riste apontando para a depoente; que já presenciou Adriano chamando, aos gritos, a reclamante de burra; que tanto a depoente quanto a reclamante foram acusadas de subtrair valores dos caixas; que presenciou uma única vez Julia, uma das testemunhas, ser ofendida por Adriano; que presenciou Adriano se reportando à reclamante, dizendo que a mesma era uma preta burra e que uma denúncia policial não ia resultar em nenhuma consequência; que Adriano proferia as ofensas na frente de funcionários e clientes; que a depoente e a reclamante conversaram por WhatsApp com os superiores, Carlos, Rose e Alexandre, sendo que este último é o proprietário da reclamada; que essa conversa aconteceu entre setembro e outubro de 2022; que tiveram como resposta a impossibilidade de tomar providências porque Adriano dava lucro para a empresa; que a reclamante foi reduzida de cargo em razão de estar gestante, sendo que foi dito por Adriano que gestante não tinha serventia para a empresa; que a depoente também foi rebaixada quando da gestação, sendo que questionou Adriano as razões, tendo o mesmo dito que seria pelo mesmo motivo do rebaixamento da reclamante; NADA MAIS.

(grifei)



A segunda testemunha da autora, Julia, disse:

[...] trabalhou na reclamada pouco menos de 3 meses, de janeiro a março de 2023; que iniciou trabalhando na loja de Novo Hamburgo, onde permaneceu no máximo 10 dias; que a reclamante trabalhou ainda em janeiro e fevereiro na loja; que não tinha uma boa relação com Adriano, pois ela era muito debochado, ignorante; que certa vez Adriano mencionou que a depoente era uma boa funcionária só não poderia engravidar; que após a reclamante se licenciar, Adriano comentara que o rebaixamento ocorreria em razão de a mesma ter subtraído valores do caixa; que após ocorrer uma reunião entre Adriano e a reclamante, algo em torno de 2 a 3 dias antes de a mesma parar de trabalhar, viu Adriano dizer que a reclamante deveria ser grata em apenas ser rebaixada e não demitida; que a depoente era caixa auxiliar; que Adriano dispensava os referidos tratamentos apenas em relação à depoente e à reclamante; que trabalhou alguns dias com Catiani e Adriano dispensava o mesmo tratamento em relação a ela como em relação à reclamante e à depoente; que recorda de uma ocasião em que Adriano disse sobre a reclamante que "essa gente não faz nada direito", não sabendo se ele se referia à etnia da reclamante; que mais de uma vez Adriano comentou entre os demais funcionários que o rebaixamento da reclamante se deu em razão de subtrair valores; que a depoente descobriu sua gravidez em 28 de fevereiro; que acredita que o tratamento de Adriano em relação à reclamante e à depoente se deu em razão das gestações; NADA MAIS.

(grifei)

No ID. 8c2720e, foi juntado Boletim de Ocorrência realizado pela autora, em que ela diz: "*Sofri assédio moral na empresa que trabalho, racismo, calúnia por uma acusação de roubo sem provas, coagimento e difamações, e muita pressão psicológica por eu ser gestante.*" (sic).

Os documentos juntados no ID. 4089f0f comprovam a solicitação de troca da função da autora de Caixa Líder para Caixa Auxiliar.

De fato, a prova dos autos evidencia que a autora sofreu discriminação, perseguição e assédio moral pelo preposto Adriano, que tratava as empregadas mulheres com xingamentos e desprezo em razão de estarem grávidas e, de forma tão ou mais repugnante, pela cor da pele, com atos de racismo. Além disso, há prova do rebaixamento de função da reclamante em razão de sua gravidez. Ficou demonstrada, ainda, a omissão da reclamada, que, mesmo ciente dos graves fatos, nada fez para evitá-los, optando por manter o agressor em seus quadros.

O art. 483 da CLT dispõe:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;



c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

[...]

Com efeito, concluo que a reclamada cometeu falta grave apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do art. 483, "b", "c" e "e", da CLT, confirmando a sentença, neste aspecto. Da mesma forma, é devida a indenização do período de estabilidade no emprego em decorrência da gravidez da autora, como deferido.

Registro que não se trata de negar a possibilidade de retorno da empregada ao cargo efetivo, mas de considerar que, no presente caso, a troca/rebaixamento de função decorreu de discriminação no ambiente de trabalho em razão da gravidez da autora, o que não pode ser chancelado, sob pena de afronta ao art. 7º, XXX, da CF.

Por fim, destaco que a questão da caracterização de doença ocupacional, que está sendo discutida nos autos nº 0020371-14.2023.5.04.0334, não influencia no presente julgamento.

Assim, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos e nego provimento ao recurso da reclamada.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

VALOR DA REMUNERAÇÃO PARA O CÁLCULO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A recorrente requer que a apuração do cálculo do pagamento das verbas rescisórias decorrentes do reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho seja com base na remuneração percebida antes de ter sido rebaixada de função, no valor de R\$ 2.475,00.

Na sentença, o Juízo deferiu o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da rescisão indireta reconhecida, bem como diferenças salariais em virtude da redução salarial operada pela ré, entre o cargo de Caixa Líder e o de Caixa Auxiliar (ID. 7af74e7), o que está sendo mantido nesta decisão.



Por certo, considerando a ilegalidade do rebaixamento de função procedido pela ré e reconhecido neste feito, as verbas rescisórias devem ser apuradas com base na remuneração anterior, no valor de R\$ 2.475,00.

No ID. 1ceb343, a reclamada comprovou o pagamento do valor de R\$ 6.338,90 a título de verbas rescisórias, em cumprimento à decisão que deferiu parcialmente a tutela de urgência. No entanto, não há informação sobre a quais rubricas se refere o valor pago.

Assim, dou provimento ao recurso para determinar que o cálculo das verbas rescisórias deferidas observe a remuneração de R\$ 2.475,00, autorizada a dedução do valor pago no ID. 1ceb343.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA, M.B. SÃO LEOPOLDO ALINHAMENTO E BALANCEAMENTO LTDA. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. Matéria comum

DANOS MORAIS

A reclamada alega que não foram comprovados os danos morais alegados na inicial, sendo da autora o ônus da prova, na forma do art. 818, I, da CLT. Ressalta que o retorno da empregada ao cargo efetivo é uma prerrogativa do empregador.

Já a reclamante requer a reforma da sentença para que a condenação arbitrada pelo Juízo de origem em indenização por danos morais, no valor de equivalente a 10 (dez) vezes o último salário contratual, observe a remuneração percebida antes da ter sido rebaixada de função, no valor de R\$ 2.475,00.

Assim foi decidido na origem (ID. 7af74e7 - Pág. 13):

[...]

Assim, levando-se em consideração tais parâmetros, atribuo a ofensa como de natureza grave (art. 223-G, §1º, III, da CLT), em especial considerando que a situação suportada pela reclamante foi repetida com outras colegas, bem como diante da inércia dos superiores hierárquicos ao serem informados sobre os fatos. Da mesma forma, devem-se atender às finalidades punitiva, pedagógica e reparatória do dano moral, a propiciar não só a sensação de satisfação ao lesado, mas também desestímulo ao ofensor, a fim de evitar a repetição da conduta ilícita.

Assim, condeno a reclamada no pagamento da indenização do dano moral no valor equivalente a dez vezes o último salário contratual da autora, que foi de R\$ 1.650,00, conforme CTPS de ID. b17634c. Assim, fixo a indenização por danos morais no valor final de R\$ 16.500,00.

A Constituição Federal, em seu art. 5º, incisos V, X e XXXV, dispõe sobre a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito de apreciação pelo Judiciário da lesão ou ameaça a direito, bem como de indenização pelo dano sofrido na esfera



extrapatrimonial. De acordo com o Código Civil, a responsabilidade será imputada quando configurada a hipótese do art. 927: *"Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo"*. O art. 953, por sua vez, prevê a reparação de dano consistente em ofensa à honra da vítima.

O entendimento que se tem sobre o assunto é que o dano moral, ao contrário do dano material, não depende necessariamente da ocorrência de algum prejuízo palpável. O dano moral, em verdade, na maior parte das vezes, resulta em prejuízo de ordem subjetiva, cujos efeitos se estendem à órbita do abalo pessoal sofrido pelo ato que lhe ensejou. Nessa esteira, a prova do dano há que ser analisada de acordo com o contexto em que se insere a hipótese discutida, sendo que o resultado varia de acordo com a realidade havida em cada situação específica. Assim, apenas havendo elementos suficientes nos autos para que se alcance o efetivo abalo produzido pelo ato danoso é que se pode cogitar em dano moral.

No caso do dano oriundo de assédio moral, entendo que a sua caracterização ocorre quando o trabalhador é exposto sistematicamente, pelo empregador ou seus prepostos, a situações humilhantes ou constrangedoras, durante a jornada de trabalho, que despertam sentimento de menosprezo e desvalorização. É necessário que a conduta abusiva seja reiterada, repetindo-se no tempo, de tal modo a configurar perseguição ao empregado, fulminando a sua autoestima e integridade física ou psicológica.

Como já analisado em item precedente, a prova dos autos evidencia que a autora sofreu discriminação, perseguição e assédio moral pelo preposto Adriano, que tratava as empregadas mulheres com xingamentos e desprezo em razão de estarem grávidas e, de forma tão ou mais repugnante, pela cor da pele, com atos de racismo, sendo que a reclamada, mesmo ciente dos fatos, omitiu-se. Além disso, há prova do rebaixamento de função da reclamante em razão de sua gravidez.

Nesse sentido, o parecer do MPT (ID. 29e0651):

[...]

Não há como mensurar de forma precisa o valor da indenização por dano moral em casos como o apresentado nos autos, no qual a trabalhadora sofreu constrangimentos, preconceito e discriminação em relação ao seu estado gestacional e sua raça. Além disso, a omissão por parte da reclamada configura total concordância com os atos ilícitos praticados pelo seu gerente. Em suma, a parte reclamante sofreu situações vexatórias e humilhantes, as quais a obrigaram a afastar-se de suas atividades laborais a fim de cessar o "ambiente tóxico" de convívio com o gerente Adriano.

[...]

Nesse contexto, em que verificados atos de sexismo praticados pelo empregador, destaco a recente publicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Conselho Nacional de Justiça,



em 2021, que *"foi criado com escopo de orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que magistradas e magistrados julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade."*

Para ilustrar a importância da implementação do referido Protocolo, transcrevo excerto constante em seu item *"2. Desigualdade de gênero - questões centrais; a. Desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades"*:

A homens e mulheres são atribuídas diferentes características, que têm significados e cargas valorativas distintas. O pouco valor que se atribui àquilo que associamos culturalmente ao "feminino" (esfera privada, passividade, trabalho de cuidado ou desvalorizado, emoção em detrimento da razão) em comparação com o "masculino" (esfera pública, atitude, agressividade, trabalho remunerado, racionalidade e neutralidade) é fruto da relação de poder entre os gêneros e tende a perpetuá-las.

Isso significa dizer que, no mundo em que vivemos, desigualdades são fruto não do tratamento diferenciado entre indivíduos e grupos, mas, sim, da existência de hierarquias estruturais.

A assimetria de poder se manifesta de diversas formas. Ela se concretiza, por exemplo, em relações interpessoais - a violência doméstica é uma forma de concretização dessa assimetria, bem como a violência sexual. Entretanto, por trás e para além de relações interpessoais desiguais, existe uma estrutura social hierárquica, que é o que molda, dentre outros, as relações interpessoais, os desenhos institucionais e o direito.

Essa estrutura foi (e continua sendo, em muitos contextos) denominada "patriarcado", ou então, dominação masculina, e refere-se a um sistema que, de diversas formas, mantém as mulheres em uma situação de subordinação em relação aos homens²⁸. Por mais que a ideia de patriarcado tenha sido muito útil em análises de gênero e em consequentes transformações sociais, o próprio conceito sofre transformações. Isso porque não existe uma relação de opressão monolítica entre homens e mulheres. Sabemos que atualmente as desigualdades de gênero operam de maneiras diferentes, a depender de outros marcadores sociais - como, por exemplo, raça, classe, escolaridade, origem, etnia, deficiência, idade, identidade de gênero e sexualidade. A perspectiva interseccional foi incorporada pela Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que tem recomendações específicas, por exemplo, para mulheres idosas, mulheres portadoras de deficiência e mulheres migrantes.

A ideia de que experiências de opressão de gênero variam de acordo com outras formas de opressão há muito tem sido tratada no Brasil e, nos anos 1990, foi conceitualizada pela academia como interseccionalidade, termo que dialoga com o conceito de discriminação múltipla ou agravada de que trata a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

Esse conceito busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação sobre uma mesma pessoa. Nesse contexto, é uma ferramenta que explicita a forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas interligados de opressão criam diferentes níveis de desigualdades que estruturam as posições relativas de mulheres, grupos raciais, etnias, classes, status migratório e outras.

[...]



Porque inexistente uma opressão de gênero única e homogênea, devemos ter cuidado quando utilizamos a categoria "patriarcado" para refletir sobre opressões. Isso não significa que o termo não tenha utilidade, mas que devemos pensar a estrutura de opressão patriarcal como constituída por inúmeras outras forças. Ou seja, para que possamos buscar uma igualdade real, que abarque todas as mulheres, é melhor pensarmos em sistemas de opressão interligados, que operam de maneira integrada nas inúmeras expressões de desigualdade. Neste protocolo, quando falamos em patriarcado, é assim que o termo deve ser entendido.

Ao longo dos anos, estudiosas de relações de gênero - incluindo inúmeras juristas - identificaram os impactos que esses sistemas de opressão interligados têm na sociedade. Dentre outros, o patriarcado influencia a atribuição de características negativas a mulheres e sua cristalização na forma de estereótipos (Parte I, Seção 2.c.), as oportunidades de trabalho e os papéis sociais atribuídos a mulheres (Parte I, Seção 2.b.), as inúmeras formas de violência sofridas (Parte I, Seção 2.d.) e, é claro, o direito (Parte I, Seção 3.). [...]

(Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. - Brasília : Conselho Nacional de Justiça - CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - Enfam, 2021; p. 21-24).

E, quanto ao tema dos autos - discriminação da empregada gestante -, importante a transcrição do seguinte trecho do Protocolo:

[...]

*A busca das mulheres e de outras minorias, consideradas as diversas interseccionalidades, para se manter num mercado de trabalho que não as acolhe, propicia práticas discriminatórias não menos perversas e excludentes. **Reproduz-se na execução da relação empregatícia os mesmos preconceitos, os mesmos mitos e as mesmas crenças arraigadas no imaginário social, intensificando as desigualdades que, de tão repetidas, tornam-se invisíveis e imperceptíveis, reforçando o lugar de inferioridade destes grupos na pirâmide social.***

A orientação sexual ainda é um fator estigmatizante dentro da relação empregatícia. Como muitas vezes a orientação sexual não é declarada ou identificada no período que antecede a contratação, é na fase contratual que o trabalhador e a trabalhadora se deparam com condutas discriminatórias, diretas, intencionais, arbitrárias ou veladas, sutis, dissimuladas, que inviabilizam a sua permanência no ambiente de trabalho, não raras vezes culminando com pedidos de demissão viciados e induzidos por um meio ambiente laboral tóxico.

Situação não muito diferente se verifica em relação às trabalhadoras gestantes e lactantes, pois, ainda que exista vedação expressa de discriminação direta em razão desta situação biológica particular às mulheres, estas, por estarem inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do "homem médio", acabam sendo vítimas de discriminações decorrentes deste modelo que não as acolhe.

Neste cenário, explica SEVERI, "a gravidez é percebida como um atributo da mulher, uma diferença em relação ao padrão para o qual o ambiente de trabalho foi projetado (homem), que quebra a expectativa não declarada na qual as pessoas precisam se encaixar. Da mesma forma, a capacidade de ver, ouvir, a brancura, a heterossexualidade e a masculinidade: todas as diferenças são definidas em relação aos padrões de



normalidade geralmente aceitos. Com isso, as diferenças se tornam inteiramente incompatíveis com a suposta semelhança exigida por uma análise baseada na igualdade".

Dentro deste arranjo sexista da relação empregatícia, atitudes como mudança de horário ou local de trabalho no período de gestação e lactação são vistas como naturais e decorrentes do poder empregatício legitimado pelo art. 2º da CLT, quando, na verdade, escondem práticas nitidamente discriminatórias no sentido de afastar ou inviabilizar que estas mulheres exerçam ou permaneçam nas suas funções.

As situações relatadas são apenas exemplificativas de práticas discriminatórias que permeiam as relações de trabalho, não limitativas aos vínculos formais dos contratos empregatícios, e que, quando analisadas sob a perspectiva de gênero, ganham múltiplos contornos diante do ambiente sexista, patriarcal e racial que ainda persiste na seara laboral.

[...]

(idem; p. 110-111, grifos do Relator)

Dito isso, no caso, é evidente que as situações narradas e comprovadas nos autos, suportadas pela reclamante, causaram danos morais passíveis de indenização, sendo atingida sua dignidade como trabalhadora preta, mulher e gestante, devendo haver a devida reparação pecuniária, inclusive, com caráter pedagógico e punitivo, a fim de repelir e evitar a perpetuação de atos de discriminação no ambiente de trabalho, como os ora verificados.

No que tange ao valor da reparação, tenho que o arbitramento da indenização deve considerar, entre outros aspectos, a natureza e a relevância do bem jurídico violado; a extensão e a duração da lesão e seus desdobramentos; o grau de contribuição do ofensor; a condição social e econômica das partes; as regras da experiência comum, especialmente o grau de sofrimento do homem médio diante da situação vivenciada; a possibilidade de recomposição da vítima; e as finalidades compensatória, pedagógica e repressiva do dever de indenizar.

Com base em tais critérios, o Julgador tem liberdade para apreciar as circunstâncias do caso e fixar a condenação pautado pelos princípios da equidade, proporcionalidade e razoabilidade, de acordo com as suas percepções e sensibilidade.

No caso, considerando estes parâmetros e a gravidade dos fatos, entendo que a indenização deve ser majorada para o valor pretendido pela reclamante, de R\$ 24.750,00, dando, assim, provimento ao seu recurso.

Por outro lado, nego provimento ao recurso da reclamada.

III - PREQUESTIONAMENTO



Tenho por prequestionados, para fins recursais, todos os dispositivos legais e constitucionais suscitados, mesmo que não expressamente mencionados, tendo em vista a adoção de tese explícita acerca de cada uma das matérias deduzidas, na forma da Súmula nº 297, I, e na Orientação Jurisprudencial nº 118 da SDI-1, ambas do TST.

MARCOS FAGUNDES SALOMAO

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO (RELATOR)

DESEMBARGADOR RICARDO CARVALHO FRAGA

DESEMBARGADOR CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS

