



## Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0000656-75.2022.5.10.0003

**RECLAMANTE:** DANIELA ARAUJO DA SILVA

**ADVOGADO:** CAMILO ANDRE SANTOS NOLETO DE CARVALHO

**ADVOGADO:** LARISSA PEREIRA LIMA XAVIER

**RECLAMADO:** WIZ SOLUCOES E CORRETAGEM DE SEGUROS S/A

**ADVOGADO:** CAROLINA LOUZADA PETRARCA

### SENTENÇA PJE-JT

No décimo quinto dia do mês de setembro do ano de 2023, na sede da MM 3ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, por determinação da Exma. Sra. Juíza do Trabalho Natália Luiza Alves Martins, foram apregoadas as partes e verificou-se a ausência de ambas, realizando-se a audiência para publicação da sentença dos autos em epígrafe, tendo sido proferida a seguinte decisão:

#### I. RELATÓRIO.

**DANIELA ARAUJO DA SILVA** ajuizou

Ação Trabalhista em face de **WIZ SOLUÇÕES E CORRETAGEM DE SEGUROS S/A** em 02/08/2022, requerendo a declaração de nulidade do pedido de demissão e a consequente reversão em dispensa imotivada, o pagamento de verbas rescisórias, diferenças de horas extras, indenizações por assédio moral e sexual e honorários sucumbenciais.

Atribuiu à causa o valor de R\$121.564,80. A parte ré compareceu à audiência e apresentou defesa escrita conforme fls. 125/145, com documentos.

Réplica pela parte reclamante às fls. 404/405.

Audiência de instrução para depoimento pessoal das partes e oitiva de testemunhas às fls. 410/412.

Sem outras provas a produzir, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais orais remissivas pelas partes.

Propostas conciliatórias rejeitadas.

É o breve relatório.

## **II. FUNDAMENTAÇÃO.**

### **II.1 DA LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA.**

Requer a reclamada que o valor da condenação seja limitado ao indicado pela reclamante a cada um dos pedidos (art. 492 da CLT).

Sem razão.

Observo que não houve liquidação expressa dos pedidos, mas apenas a indicação do valor histórico/estimado, para fins de discriminação do pedido, o qual deve ser revisto por ocasião da liquidação de sentença, sendo devidamente atualizado.

A regra § 1º do art. 840 da CLT estabelece que o pedido da inicial seja certo, determinado e com indicação de seu valor.

A petição inicial traz a exposição dos fatos e os pedidos são certos e determinados, com a indicação, ao final, de seu valor (art. 840, § 1º, da CLT), ainda que apenas estimado, como explicitado pela parte reclamante.

Ou seja, muito embora nos casos em que há pedido líquido e certo, a condenação se limita ao valor especificado, nos termos dos artigos 141 e 492 do CPC, em havendo ressalva da parte autora, não há que se falar em condenação superior ao demandado. De igual modo, não havendo liquidação específica das parcelas, mas apenas a estimativa, como é o caso dos autos, não há que se falar em limitação ao valor da causa.

Feitas essas considerações, **rejeito a preliminar.**

### **II.2 DA NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. DO VÍCIO DE VONTADE. DA DISPENSA IMOTIVADA. DAS VERBAS RESCISÓRIAS.**

Relata a parte reclamante que foi admitida em 15/06/2020, para exercer a função de Operadora de Telemarketing, com salário base de R\$1.311,47, tendo a relação jurídica cessado em 01/02/2021, em razão do seu pedido de demissão, por impossibilidade

de continuidade do contrato de trabalho, após ter sido vítima de assédio sexual e moral.

Narra que ao ser contratada iniciou a prestação de serviços em regime de home office, passando a trabalhar presencialmente a partir do dia 17/07/2020, ocasião em que o seu supervisor começou a realizar cobranças, mediante ameaças, sob a alegação de que “ele era o chefe e quem a segurava no emprego”, sendo dito aos gritos e batendo na mesa que “por conta da idade não conseguiria outro emprego”.

Alega, ainda, ter sido vítima de assédio sexual, cometido pelo do referido supervisor, que frequentemente dizia “queria ter relações sexuais com ela”, “que imaginava ela nua”, “que ela devia ser arisca na cama, porquê era pequenininha” e “que ele já tinha feito sexo com outras vendedoras” .

Afirma que, por mais que ignorasse as investidas do superior, ele a “tocava querendo alisar a mão nas suas costas durante o trabalho” e que por rejeitar as abordagens passou a ser tratada com mais rigor, havendo cobranças indevidas que dificultavam a realização de suas atividades, além de ser escalada com mais frequência para trabalhar aos sábados e ter que permanecer em atendimentos com filas, prejudicando-a por não ter tempo para realizar vendas necessárias para alcance das metas.

Sustenta ter desenvolvido crises nervosas, labirintite, estresse, pânico, sentindo sua honra ter sido atingida, assim como sua imagem, intimidade e autoestima. Afirma que sentia profunda tristeza por ter que se submeter a ambiente estressante e hostil, ficando esgotada em seu estado psíquico, o que a levou a pedir demissão.

Postula, assim, o reconhecimento de nulidade do pedido de demissão apresentado por vício de vontade, alegando que o ato foi realizado sob influência de estresse pós-traumático, causado pelas perturbações e prejuízos na memória, decorrentes do abalo emocional sofrido em razão dos assédios, o que não a deixou em condições de tomar decisão sobre direitos indisponíveis, com pleno discernimento.

Requer, ainda, a conversão do pedido de demissão em dispensa imotivada, com o respectivo pagamento das parcelas rescisórias

consectárias.

A reclamada apresentou defesa (fls. 125/145), insurgindo-se contra os pleitos.

Afirma que a cobrança do gestor para cumprimento de metas ou para que o subordinado realize suas tarefas diárias faz parte do poder diretivo do empregador, não existindo ato ilícito apto a configurar o abalo moral.

Sustenta que sempre tratou seus empregados com o devido respeito e dignidade e, em hipótese alguma, permitiria que seus gestores tratassem seus subordinados de forma diversa.

Relata que todos os seus empregados quando admitidos passam por treinamentos internos para que estejam aptos a identificar quaisquer situações que possam ensejar assédio moral, e, ainda, são disponibilizados canais de denúncia, com vista a coibir qualquer prática dessa natureza.

Informa que possui equipe de compliance, responsável pela apuração de todas as denúncias apresentadas pelos empregados, quer seja sobre assédio moral ou sexual.

Narra que, por meio de canal interno de denúncia anônima, recebeu um relato de que o Sr. Erick Jorge dos Santos de Oliveira, que ocupava o cargo de supervisor, estaria adotando condutas que poderiam ser configuradas como assédio sexual em face de suas subordinadas, o que levou a ré a proceder uma investigação interna, tudo sob o crivo de contraditório e da ampla defesa.

Assevera que finalizada as investigações ficou confirmado o fato de o gestor da reclamante ter praticado condutas inapropriadas no ambiente laboral, aptas a configurar o assédio sexual, violando o Código de Ética e Conduta da empresa, o que acarretou seu imediato desligamento do quadro de empregados.

Alega não ser possível imputar à ré a obrigação de reparar o dano, visto que este foi causado por um ex-empregado, e, portanto, não se mostra presente o elemento subjetivo, devendo a culpa pelo dano recair apenas sobre o agente, que livre e conscientemente praticou as condutas relatadas e apuradas

pela ré.

Defende-se, ainda, afirmando que quando a obreira apresentou pedido de demissão já havia sido instaurado o procedimento interno para apuração das denúncias, não tendo a reclamante comunicado à ré os supostos problemas emocionais decorrentes da conduta do ex-emprego, além de o exame demissional realizado ter a considerado apta, não sendo verificada qualquer condição adversa, seja de ordem física ou psicológica.

Por fim, alega que realizou a quitação de todas as verbas rescisórias que eram devidas à reclamante de acordo com a modalidade de rescisão, pugnano pela improcedência dos pleitos.

Examino.

O assédio sexual suportado pela reclamante é fato incontroverso. A defesa apresentada não deixa dúvidas de que a obreira foi vítima direta de assédio moral e sexual realizado pelo seu superior hierárquico, residindo a controvérsia na existência ou não de vício de vontade apto a gerar a nulidade do pedido de demissão apresentado pela trabalhadora.

Por assédio sexual se entende toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta em comportamentos, palavras, gestos, escritos, em presença física, ou até mesmo por meio de redes sociais, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, sendo que aquele que assedia o(a) outro(a) busca submetê-lo(a), a ataques repetidos, com atos que deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada, como destacam Simone Santos Oliveira e Lucia Rotenberg, em Dicionário da Infâmia Feminina, e é o caso dos autos.

Muito embora a igualdade material entre homens e mulheres esteja expressamente prevista no art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988, é de conhecimento público e notório que, apesar de quase três décadas da constitucionalização da referida norma principiológica, as mulheres ainda sofrem com a discriminação de gênero que se apresenta como uma verdadeira viga de sustentação da nossa sociedade (ainda) sexista. Por essa razão, inúmeras

políticas públicas vêm sendo implementadas, visando garantir às mulheres a redução das desigualdades, com objetivo de eliminar as discriminações sofridas, das mais variadas ordens, para que, enfim, seja possível garantir a todas as mulheres o respeito aos seus direitos fundamentais básicos, dentre esses, além da igualdade material, o respeito à liberdade individual e sexual, o direito ao trabalho, a proteção à maternidade etc.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ editou a Resolução nº 492, de março de 2023, estabelecendo a adoção das diretrizes constantes no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado em 2021, em todo o Poder Judiciário. Referido Protocolo foi elaborado com o objetivo de implementar políticas nacionais relativas ao enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário.

Não é preciso nenhum esforço hermenêutico para se afirmar que o assédio sexual vivenciado no ambiente laboral representa grave violência contra a mulher, especialmente quando cometido por superiores, coagindo a vítima em sua esfera mais íntima.

Além disso, o Brasil é signatário da Convenção de Belém desde 1996, sendo que o referido Tratado visa “**prevenir, punir e erradicar a violência contra a, garantindo mulher**”, **entre elas o assédio sexual no local de trabalho** a utilização de todos os instrumentos regionais e internacionais relativos aos direitos humanos.

O artigo 7º da Convenção de Belém, que detém natureza jurídica de norma supralegal, conforme definição dada pelo Supremo Tribunal Federal, prevê ser dever do Estado estabelecer mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher sujeitada a violência tenha efetivo acesso a restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes, além de outras obrigações ali elencadas.

De igual modo, o artigo 8º estabelece a obrigatoriedade de os Estados signatários adotarem medidas progressivas de combate e repressão, prevendo expressamente a necessária adoção de ações que visam “modificar os padrões sociais e culturais de

conduta de homens e mulheres, inclusive a formulação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher”.

Assim podemos enquadrar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que nada mais é do que um guia de aplicação interpretativa dogmática, nas próprias palavras do documento, como um instrumento para garantir a distorção das desigualdades.

Ademais, o Poder Judiciário tem o dever de observância dos tratados internacionais de direitos humanos, sendo indiscutível que as decisões judiciais devem observar o compromisso assumido pelo Brasil, e pelo Poder Judiciário, ao aderir a Agenda 2030, a qual prevê entre os seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, destacando a exploração sexual, conforme ODS 5.

Nesse sentido, mostra-se relevante mencionar que o Brasil deu início ao processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, que busca eliminar a violência e assédio no mundo do trabalho, prevendo inúmeras medidas a serem adotadas pelos Estados-Membros, as quais destacamos as elencadas no artigo 10:

(a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;

(b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:

(j) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho;

(ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho;

(iii) tribunais ou jurisdições;

(iv) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e

(v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas;

(c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente;

(d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;

(e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de gênero, ao apoio, aos serviços e reparações;

(f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho;

(g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e

(h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de

**aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei. (grifos nossos)**

Pois bem.

Acerca da alegação patronal, de desconhecimento do estado psicoemocional e dos abalos suportados pela obreira, tendo em vista que o ASO demissional indicou que a mesma se encontrava apta, entendo que a tese não merece amparo. Isso porque é de conhecimento notório, conforme inúmeros estudos realizados, especialmente em âmbito internacional, que a vítima de assédio sexual poderá apresentar inúmeras consequências, dentre as quais se destacam: transtornos de estresse pós-traumático, irritação, ansiedade, sintomas de depressão, além da possibilidade de reações fisiológicas. No caso, não há discussão quanto à suposta incapacidade laboral, mas sim quanto ao alegado vício de vontade em razão do ato demissional ter sido apresentado durante período em que a obreira se encontrava vivenciando efeitos de estresse pós-traumático.

Não é demais destacar que o assédio sexual é conduta grave, socialmente reprovada, tratando-se de crime contra a liberdade sexual, tipificado no art. 216-A do Código Penal, o qual prevê que o autor do crime poderá ser condenado à pena de detenção, de um a dois anos, reforçando, assim, a conclusão de que vítima de assédio suporta graves consequências.

O artigo 138 do Código Civil, por sua vez, prevê serem anuláveis os negócios jurídicos “quando as declarações de vontade emanarem de erro substancial que poderia ser percebido por pessoa de diligência normal, em face das circunstâncias do negócio”.

Já o art. 139 dispõe que o erro substancial é aquele que:

“[...] I - interessa à natureza do negócio, ao objeto principal da declaração, ou a alguma das qualidades a ele essenciais; II - concerne à identidade ou à qualidade essencial da pessoa a quem se refira a declaração de

vontade, desde que tenha influído nesta de modo relevante; III - sendo de direito e não implicando recusa à aplicação da lei, for o motivo único ou principal do negócio jurídico.”

Como se vê, a legislação civil reputa anulável o ato jurídico oriundo de erro substancial.

Além disso, a jurisprudência pátria é assente no sentido de que o depoimento de vítimas de assédio sexual detém relevante valor probatório. Logo, seja para formação da convicção do(a) julgador(a) quanto à ocorrência do fato em si ou das consequências deste, as alegações da obreira contribuem para comprovação das consequências indicadas.

Soma-se a esta conclusão o fato de as demais provas produzidas corroborarem a tese inicial, afastando possíveis dúvidas quanto ao estado emocional da obreira, até mesmo porque, como destacado, uma vez comprovada a violência o dano suportado é presumido.

Vejamos.

Ao depor a reclamante relatou a situação vivenciada, demonstrando-se emocionada em determinados momentos, sem omitir possíveis afirmações que poderiam, em tese, advogar em seu desfavor, confirmando ter apresentado o pedido de demissão, muito embora tenha deixado claro que assim o fez por não suportar mais a convivência no ambiente de trabalho, inclusive em razão do seu isolamento pelos demais colegas de trabalho, o que se agravou após a demissão motivada do assediador, declarando ao Juízo:

que tinha que cumprir metas; que se não cumprisse não era penalizada, pois recebiam por metas; que com relação a depoente, por não atender às investidas do supervisor era prejudicada, sendo retirada da fila de atendimento; que era prejudicada pelo supervisor desta forma, para informar que não era uma boa vendedora; **que pediu demissão em razão do assédio sexual e moral sofrido; que os feedbacks individuais eram para investidas do supervisor; que quando ele foi desligado ele**

**deixou claro aos demais empregados que a pessoa responsável pela demissão do supervisor era a depoente; que os demais colegas de trabalho passaram a se afastar da depoente; que a situação ficou insustentável para permanecer, mesmo sabendo que tinha sido feito à justiça com a demissão do supervisor, tendo ficado um clima difícil, pois os colegas passaram a evitar a depoente; que procurou outra oportunidade de emprego, sendo contratada no mesmo dia que pediu demissão; que após a demissão do supervisor não houve mudança de conduta da empresa ou tentativa de tornar o ambiente mais leve, mais seguro e confortável; que após a demissão do supervisor houve uma reunião com a gerente geral Andreia, que informou que só soube da situação no dia da demissão do supervisor e que ela informou que sentia muito, especialmente por ser mulher, mas logo em seguida ela deixou a empresa e tudo continuou da mesma forma; que não foi demonstrado nenhum interesse da empresa em mostrar mudança de conduta; que fez reclamações diretas com o supervisor, de forma verbal, com relação aos problemas de ponto, ficando a mercê dele, pois lá era claro que não tinham abertura com o RH ou com a gerência;(...)”**

Ora, além de ter sido a vítima da violência moral e sexual, a obreira ainda teve que suportar desconfianças e comportamentos discriminatórios perpetuados pelos demais colegas de trabalho, não tendo a ré adotado nenhuma conduta efetiva de acolhimento e/ou reparação do dano. Tendo simplesmente aceitado o pedido de demissão da obreira, como se o mesmo fosse uma verdadeira carta de libertação do “problema” criado pela reclamante ao acertadamente denunciar os atos abusivos.

Além disso, a preposta da empresa confessou em depoimento o clima hostil e a situação insustentável a qual a obreira foi submetida até mesmo após a demissão do assediador, ao declarar que:

(...) após a demissão do empregado acusado pelo assédio, **ficou um**

**clima muito difícil;** que o time de compliance fez um treinamento de todos os supervisores **após** o ocorrido; que houve uma preleção (reunião) com todos os supervisores e depois com os consultores; que a depoente fez ações próprias de supervisor, **tentando melhorar o clima, pois ficou um clima bem difícil para trabalhar, sendo difícil até mesmo para a depoente; que a gerente na época chamou a reclamante para uma conversa, para tentar acolhê-la, havendo uma preocupação muito grande de como ela iria reagir à situação; que visivelmente a reclamante ficou muito recolhida, passando a depoente e a equipe ter muito cuidado com os feedbacks e condutas a serem adotadas, especialmente para que ela não se sentisse menosprezada ou excluída pelos demais; que havia dias que ela realmente não estava bem, sendo visível;** que toda a equipe ficou mexida com o ocorrido (...)

Alguns pontos do depoimento são relevantes para o caso. Observo, inicialmente, que o treinamento operado somente ocorre após a situação vivenciada pela obreira, deixando transparecer, portanto, que os empregados da ré não eram orientados acerca da necessidade de manutenção de uma conduta moralmente aceita, apesar da existência de um Código de Ética (fls. 234/265), ou, ainda, de como proceder diante de casos como o ora analisado. Em diferentes momentos a preposta relata que o clima estava “muito difícil”, que a obreira visivelmente não estava bem e que ficou recolhida. Também é possível extrair das declarações que nenhuma atitude efetiva foi tomada pela ré, salvo “ter muito cuidado com os feedbacks”.

Ora, se a condição da reclamante era perceptível a todos, deveria a ré ter adotado condutas efetivas que pudessem reparar os danos causados pela situação.

É relevante registrar que as provas documentais juntadas aos autos, além de ilustrarem parte do *modus operandi* do assediador, indicam ter a obreira sido submetida à boatos de desligamento da empresa em razão da denúncia ofertada, o que demonstra a delicada situação das

vítimas de assédio no nosso país.

O parecer jurídico apresentado pela ré, como resultado da investigação aberta para apuração dos fatos (fls. 150/156), demonstra que o Sr. Erick Jorge Santos de Oliveira, valendo-se da sua posição de superior hierárquico assediava moral e sexualmente não só a autora como também outras empregadas, sendo que a denúncia da reclamante não foi a primeira apresentada contra o autor dos fatos. Uma das testemunhas ouvidas na sindicância, Sra. Kelly Soares, afirmou que a reclamante era quem mais sofria com os abusos. Os fatos também foram confirmados pela testemunha Izabete Oliveira Santos Calvancanti, que expressamente confirmou as investidas sexuais do supervisor, além das ameaças e cobranças, tendo o parecer da ré concluído pela ocorrência de danos morais e sexuais perpetuados pelo Sr. Erick.

Como se vê, a vítima de assédio, ainda que seja extinta a convivência com o abusador em razão da punição deste, como é o caso dos autos, além do sofrimento experimentado durante a conduta abusiva, passa a ser submetida a um novo constrangimento: “o de eterna vítima do assédio”. E esse constrangimento pode se revelar de várias maneiras: a) a vítima passa a ser identificada no ambiente de trabalho exclusivamente sob essa situação; b) a vítima é vista como responsável pelo “problema” e pela criação de embaraços no clima organizacional da empresa; c) a manutenção do cenário que rememora o ilícito; ou d) desconfiança por parte dos(as) colegas do assediador.

Ainda que a obreira tenha formulado pedido de demissão, restou comprovado nos autos que mesmo após a rescisão contratual do assediador a reclamante permanecia em sofrimento psicológico, sendo, inclusive, “revitimizada”, sem que a ré tenha implementado alguma medida efetiva, voltada a melhorar o clima organizacional, de nada adiantando a existência meramente formal de um programa de compliance.

Sendo assim, resta demonstrada a nulidade do pedido de demissão apresentado, pois a situação fática apresentada comprova a ocorrência de vício de manifestação de vontade da autora.

Ademais, não assiste razão à ré quando

afirma não poder ser responsabilizada, sendo indiscutível que o empregador responde pelos atos dos seus empregados, serviçais ou prepostos desde que estejam no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele, como é o caso dos autos (art. 932, III da CLT).

Isto posto, **julgo procedente** os pedidos para **declarar a nulidade do pedido de demissão e, conseqüentemente, deferir o pedido de reversão em dispensa sem justa causa.**

Por decorrência lógica, **julgo procedente o pedido para condenar a ré ao pagamento das seguintes verbas:**

**a) 30 dias de aviso prévio indenizado;**

**b) 13º salário proporcional de 2021 (1/12), considerando a projeção do aviso prévio.**

**c) férias proporcionais (1/12), considerando a projeção do aviso prévio e acrescida do terço constitucional.**

**Julgo procedente** o pedido de condenação da reclamada ao pagamento do FGTS e das diferenças decorrentes da reversão da modalidade de extinção contratual e multa de 40%.

### **III.3. DA JORNADA DE TRABALHO. DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS.**

Narra a reclamante que foi contratada para laborar 6 horas diárias e 36 horas semanais, mas trabalhou habitualmente em sobrejornada, tendo recebido em contracheques horas extras, porém em valores inferiores aos devidos.

Afirma que tinha previsão de horário de trabalho das 10h48min às 19h00, com 1 hora de intervalo intrajornada, mas, não foram cumpridos. Além disso, alega que os lançamentos nos controles de ponto não refletiam os horários de entrada e labor em dias de sábado, pois eram alterados pela chefia.

Alega que três vezes na semana seu horário de entrada se dava às 09h00 e saída às 19h00, com 1 hora de intervalo, o que ocorria de segunda a sexta-feira e na média de 3 sábados por mês a jornada era das 09h00 às 16h00, com 1 hora de intervalo.

Requer, assim, a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças de horas extras, com reflexos.

A reclamada apresentou resistência ao pleito, conforme petição de fls.125/145.

Alega, em suma, a realização de horas extraordinárias exigia autorização do gestor imediato, sendo que todas as vezes que a obreira realizou horas extras, estas foram registradas, apuradas e quitadas, conforme contracheques e controles de jornadas acostados aos autos.

Delimitada a controvérsia, passo à análise.

A reclamada juntou aos autos os controles de jornada de todo o período vindicado, conforme documentos de fls.312/320.

Os registros de jornada contêm horários de trabalho variados, entretanto, a obreira alega que os registros não correspondem à realidade, pois eram manipulados. Logo, a controvérsia gira em torno da legitimidade dos horários registrados nos controles de jornada.

Pois bem.

Ao depor a preposta confirma que a reclamante poderia entrar antes de seu horário, embora isso ocorresse quando era liberada para participar de algumas “força tarefa”, além de a liberação depender da produtividade do empregador, sempre com ajuste da gerência.

Verifico nos cartões de ponto, em especial o mês de julho de 2020 (fl. 313), que a reclamante laborou em sobrejornada, em torno de 6 horas, constando no contracheque de agosto de 2020 o pagamento de 6.17 horas (fl. 34), inclusive está registrado no dia 13/07/2020 entrada às 08h28min, antes do início da jornada obreira que se dava às 10h48min.

Da mesma forma, ocorre nos demais meses em que há registro de horas extras, como setembro/2020 (fls.316), com pagamento no contracheque de fl. 48, e anotações em diversos dias em horário distinto do contratual, mas com o devido pagamento correspondente.



As partes não produziram provas orais, inexistindo nos autos indícios aptos a desqualificar a legitimidade dos controles.

Embora seja possível observar a anotação de minutos com a indicação de “Horas Extras Não Autorizadas”, tratam-se de intervalos de tempo inferiores a dez minutos, não podendo ser considerado tempo à disposição do empregador, conforme previsto na Súmula nº 366 do TST.

Registro, ainda, que a parte autora não apontou as supostas diferenças que entendia devidas em réplica.

Por isso, concluo que os registros de ponto anexados ao processo retratam a real jornada laborada, ficando comprovado que eventual labor em sobrejornada era anotado e havia o correspondente pagamento em contracheques.

**Isto posto, julgo improcedente o pedido de diferenças de horas extras com reflexos.**

#### **II.4 DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DA RESPONSABILIZAÇÃO DA RECLAMADA. DAS INDENIZAÇÕES.**

Conforme detalhadamente narrado no capítulo que trata da extinção contratual, a obreira alega ter sido vítima de assédio moral e sexual, razão pela qual requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenizações nos valores de R\$26.229,40 e R\$ 65.573,50, respectivamente.

A reclamada se insurgiu contra os pedidos, ao argumento de que os seus funcionários recebem treinamentos, possuindo uma equipe de compliance e integridade que é responsável pela apuração de todas as denúncias apresentadas quer seja sobre assédio moral ou sexual, não podendo ser responsabilizada.

Embora confesse ter o empregado Erick Jorge dos Santos de Oliveira cometido atos que caracterizam assédio moral e sexual, afirma que não pode ser responsabilizada pelos atos do assediador, que agiu conforme sua própria vontade, inexistindo o elemento culpa.

Examino.

Os fatos são incontroversos, tendo a ré confirmado a ocorrência do assédio em suas dependências, embora tenha se insurgido contra o pedido de responsabilização.

Ainda que assim não o fosse, as provas produzidas, inclusive pela própria reclamada, em especial o resultado da apuração realizada, comprovam que a obreira foi vítima de assédio moral e sexual perpetrados pelo seu supervisor, Sr. Erick Jorge dos Santos de Oliveira, mas não só por ele. O referido documento aponta que outros funcionários da ré cometiam atos de assédio moral contra a reclamante e demais empregados, relatando a ocorrência de um problema crônico de gestão.

Como se sabe, o assédio moral caracteriza-se pela prática reiterada de variados atos levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, podendo ser esse superior hierárquico ou não do assediado, que de forma deliberada e sistemática comete violência psicológica contra a vítima, com o intuito de minar sua autoestima, reputação e dignidade, reduzindo ao máximo sua capacidade de resistência.

Ou seja, por assédio moral devemos entender as condutas sistemáticas e abusivas, de natureza psicológica, direcionadas a determinado(a) empregado(a) e que perduram durante a relação de trabalho, com conteúdos negativos, capazes de ofender a dignidade e a integridade psíquica do(a) empregado(a), a ponto de desestabilizá-lo(a) levando-o(a), muitas vezes, a desistir do trabalho ou perder o “sabor” pela função exercida, como é o caso dos autos.

Sendo assim, constatados os requisitos, cabe ao Judiciário reprimir tais espécies de conduta, não havendo que se falar em ausência de responsabilidade, conforme previsão constante no art. 932, II, do Código Civil, razão pela qual **julgo procedentes os pedidos de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por assédio moral e assédio sexual.**

Caracterizada a ocorrência do dano, passo a analisar o *quantum* a ser pago em razão da lesão suportada pela reclamante.

Para tanto, levo em consideração o grau de culpa da reclamada, tendo em vista a culpa ; os meios utilizados para a ofensa,

*in eligendo* que consistiram nas condutas assediadoras do supervisor e, ainda, ausência de condução dos fatos visando reparar a extensão dos danos após o ocorrido; a extensão e duração do dano, que considero grave, tendo em vista o período contratual; o esforço para minimizar os efeitos, que foram parciais, apenas em relação ao afastamento do assediador; a situação econômica da reclamante e a capacidade econômica da reclamada, o que o faço levando em consideração o seu objeto social e atividade econômica; além de observar a reprovabilidade da conduta e efeito punitivo pedagógico, tudo nos termos do art. 944 do CC.

Assim, configurado o dano e com base nos parâmetros acima delineados, bem como no art. 223-G da CLT, julgo procedentes os pedidos e arbitro o valor de R\$15.000,00 a título de indenização por assédio moral, e R\$ 25.000,00 a título de indenização por assédio sexual.

## **II.5 DA JUSTIÇA GRATUITA**

Inobstante as alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista, o C. TST firmou entendimento no sentido de que para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015), nos termos do item I, da Súmula nº 463, do C. TST, considerando-se a presunção de veracidade da declaração, como consta no artigo 99, parágrafo 3º, do CPC/2015.

Dessa forma, defiro ao reclamante os benefícios da justiça gratuita, afastando a impugnação da demandada.

## **II.6 DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.**

Havendo sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT), defiro ainda honorários advocatícios em favor das partes, arbitrados, em favor do(a) patrono (a) da Reclamante, no valor de 10% da condenação, e em favor do(a) patrono(a) da Reclamada, no valor de 10%, observando-se os valores atualizados dos pedidos não acolhidos e apontados na petição inicial, sendo vedada a compensação entre honorários.

Em relação aos honorários devidos pela parte autora, registro que o Plenário do Colendo STF, nos autos da ADI n. 5766/DF, declarou a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, caput e o §4º, e o art. 791-A, §4º da CLT.

Assim, revendo o entendimento firmado pela Suprema Corte, indefiro a dedução de créditos decorrentes desta ou de outra demanda, pois a sucumbência parcial não autoriza o afastamento da presunção de insuficiência de recursos pelo beneficiário da justiça gratuita.

Sendo a parte reclamante beneficiária da justiça gratuita, fica suspensa sua exigibilidade e somente poderão ser executados se o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos do devedor, que, contudo, não poderá decorrer da mera obtenção de outros créditos na presente ação ou em outra (TST-RR-97-59.2021.5.12.0016, 3ª Turma, relator ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 24/06/2022).

## **II.7 DOS RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.**

A reclamada deverá recolher e comprovar os recolhimentos fiscais e previdenciários, no prazo legal, nos termos da Súmula 368 do c. TST, ficando autorizado, desde já, os descontos cabíveis da quota parte da reclamante.

Os recolhimentos previdenciários serão calculados mês a mês, conforme dispõe o Decreto nº. 3.048/99, devendo incidir sobre as parcelas que compõem o salário-contribuição.

Para fins de incidência de contribuição previdenciária a natureza das verbas deverá observar o previsto no art. 28, §9º da Lei 8.212/91, devendo ser observado o teto remuneratório do INSS para fins de cálculo de contribuição devida pelo segurado, nos termos do art. 276, §4º do Decreto nº. 3.048/99.

Deverá ser observada também a retenção e a comprovação do Imposto de Renda, incidente sobre parcelas remuneratórias, observadas as normas legais respectivas, inclusive quanto aos limites de isenção e deduções por dependentes

econômicos.

Os juros de mora não fazem parte da base de cálculo do Imposto de Renda, tendo em vista a sua natureza indenizatória (OJ nº 400 SDI-1 TST).

## II.8. DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

A forma de atualização dos créditos da parte autora se dará conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em 18.12.2020, cuja eficácia foi erga omnes e com efeito vinculante, que assim dispõe:

(...) deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Portanto, a correção monetária dos créditos trabalhistas objeto de condenações judiciais deve ser aplicada a partir do inadimplemento até a data do ajuizamento da ação, adotando-se, para isso, o IPCA-E como índice oficial.

A partir da data do ajuizamento da ação até o seu pagamento, deve ser aplicada a taxa SELIC, que contempla tanto a correção monetária quanto os juros de mora.

Não poderão mais ser aplicados os juros de mora de 1% ao mês previsto no art. 883 da CLT e art. 39, §1º, da Lei n. 8.177/91, eis que, segundo o STF, já estão englobados na taxa SELIC e devidos apenas a partir da citação válida.

Assim, os cálculos de liquidação deverão observar os seguintes parâmetros: i) aplicação do IPCA-E como índice de correção monetária até o ajuizamento da ação; ii) aplicação da taxa SELIC a partir do ajuizamento, que compreende englobadamente os juros de mora e a correção monetária; e iii) não aplicação de juros de mora a partir do ajuizamento da ação de que trata o art. 883 da CLT.

## II.9 DA LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA

Liquidação por cálculos.

## III. DISPOSITIVO

Ante o exposto e por tudo mais que dos autos consta, na reclamatória trabalhista proposta por **DANIELA ARAUJO DA SILVA** em face de **WIZ SOLUÇÕES E CORRETAGEM DE SEGUROS S/A**, decido rejeitar a preliminar suscitada e, no mérito, **JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados para:

**Declarar** a nulidade do pedido de demissão e, conseqüentemente, deferir o pedido de reversão em dispensa sem justa causa;

**Condenar** a reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias:

a) 30 dias de aviso prévio indenizado;  
b) 13º salário proporcional de 2021 (1/12), considerando a projeção do aviso prévio.

c) férias proporcionais (1/12), considerando a projeção do aviso prévio e acrescida do terço constitucional.

**Condenar a** reclamada ao pagamento do FGTS e das diferenças decorrentes da reversão da modalidade de extinção contratual, assim com a multa de 40%.

**Condenar a** reclamada ao pagamento de indenização por assédio moral no valor de R\$15.000,00, conforme fundamentação.

**Condenar a** reclamada ao pagamento de indenização por assédio sexual no valor de R\$25.000,00, conforme fundamentação.

Conceder os benefícios da gratuidade de justiça à parte reclamante.

Juros e correção monetária, conforme fundamentação supra.

Liquidação por cálculos.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Determinar que as notificações sejam realizadas no nome dos patronos indicados pelas partes.

Custas pelas reclamadas, no importe de R\$900,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação (R\$45.000,00).

Tudo nos termos da fundamentação, que passa a integrar o dispositivo para todos os fins. Improcedem os demais pleitos. Intimem-se as partes.

Nada mais. Cumpra-se.

BRASILIA/DF, 15 de setembro de 2023.  
**NATALIA LUIZA ALVES MARTINS**