



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

Recurso Ordinário Trabalhista **1001209-69.2025.5.02.0441**

Relator: REGINA APARECIDA DUARTE

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/05/2026

Valor da causa: R\$ 55.522,88

Partes:

RECORRENTE: VIVALDO ANTONIO DE SANTANA

ADVOGADO: JOSE BRUNO WAGNER

RECORRIDO: CONDOMINIO EDIFICIO D PEDRO I

ADVOGADO: RENATO GULLO BELHOT



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

PROCESSO TRT/SP 1001209-69.2025.5.02.0441

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: VIVALDO ANTÔNIO DE SANTANA

RECORRIDO: CONDOMÍNIO EDIFÍCIO D. PEDRO I

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE SANTOS

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. NÃO PROVIMENTO.

1. Caso em exame: Recurso interposto pelo reclamante contra sentença em que se manteve a sua dispensa por justa causa. O autor, que exercia a função de porteiro, pleiteou a reversão da penalidade máxima, argumentando tratar-se de episódio isolado de suposto assédio contra trabalhadora terceirizada, sem contato físico, sem exercício de poder hierárquico e sem a observância da gradação de penalidades por parte do empregador.

2. Questão em discussão: Consiste em definir se a conduta de importunação sexual no ambiente de trabalho, praticada sem a existência de subordinação hierárquica e alegada como ato isolado, configura falta grave suficiente para validar a dispensa imediata por justa causa, afastando a necessidade de aplicação da gradação pedagógica das penalidades.

3. Razões de decidir: A incontinenência de conduta (art. 482, "b", da CLT), consubstanciada em comportamento de conotação sexual inadequado, prescinde de subordinação hierárquica entre ofensor e vítima, bem como de habitualidade. Um único ato invasivo e não consensual possui gravidade intrínseca para fulminar a fidúcia contratual de forma imediata. A valoração probatória, estritamente alinhada ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, afasta a naturalização de investidas sob o manto de meras brincadeiras e confere especial atenção à denúncia da vítima, corroborada nos autos por boletim de ocorrência e prova oral. Diante da extrema gravidade do ato, inaplicável o princípio da gradação pedagógica das penas, não servindo o tempo de contrato como imunidade para a infração.

4. Dispositivo e tese: Recurso desprovido.

Tese: A prática de conduta de conotação sexual inadequada no ambiente laboral, ainda que caracterizada como episódio único e sem relação de



subordinação hierárquica, constitui falta grave por incontinência de conduta, autorizando a imediata ruptura do contrato de trabalho por justa causa e afastando a exigência de gradação pedagógica das penalidades.

Legislação relevante citada: art. 482, "b", da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Jurisprudência e atos normativos relevantes citados: Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Inconformada com a sentença de parcial procedência da ação (ID. 666d4bd), a parte reclamante recorre ordinariamente pelas razões de ID. ac12341, buscando a reforma do julgado, relativamente às seguintes matérias: reversão da justa causa; e estabilidade pré-aposentadoria.

São apresentadas contrarrazões, ID. 25ec32a.

É o relatório.

VOTO

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço.

RECURSO DO RECLAMANTE

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O reclamante pretendeu a reversão da justa causa aplicada. Alegou que o d. juiz de origem manteve a penalidade máxima sob a alegação de assédio contra funcionária, fundamentando-se em episódio isolado. Mencionou que, como porteiro, não possuía poderes de mando, afastando a narrativa de chantagem ou condicionamento de benefício laboral. Sustentou que a caracterização de falta grave impõe demonstração de constrangimento efetivo, intencionalidade e gravidade suficientes para romper a fidúcia. Argumentou que a ausência de hierarquia reforça a



inexistência de pressão ou temor de represálias. Ponderou que a justa causa exige prova segura, clara e convincente da falta grave, nexo causal e adequação entre conduta e penalidade. Destacou que a conduta imputada foi uma frase isolada, de conteúdo ambíguo, sem reiteração, perseguição ou contato físico. Referiu que o longo tempo de contrato e o histórico funcional positivo deveriam ser ponderados na análise da proporcionalidade. Aduziu que a aplicação da pena máxima exige aferição concreta da gravidade e observância da gradação de penalidades.

Sem razão.

De plano, impende registrar que o recorrente inova parcialmente em suas razões de apelo. Na petição inicial e na réplica, a tese do autor limitou-se à negativa dos fatos (ausência de motivo - item 3 da inicial - ID b0b92ff) e ao ataque formal da dispensa (aviso genérico e unilateralidade do boletim de ocorrência - ID e7fe2f0). Em sede recursal, contudo, o autor introduz teses argumentativas não debatidas na fase de instrução, tais como a ausência de poder hierárquico, a necessidade de reiteração da conduta (comparando-a ao assédio moral) e a inobservância da gradação de penalidades. Não obstante a inadequação da inovação em grau recursal, por se tratarem de matérias de direito intrinsecamente ligadas à caracterização e à dosimetria da justa causa, passo à análise do mérito de todos os tópicos suscitados, em prestígio à ampla devolutividade e à efetiva prestação jurisdicional.

O argumento de que o reclamante, por ser porteiro, não detinha poder de mando ou gestão sobre a vítima (trabalhadora terceirizada em sala comercial no mesmo edifício) é irrelevante para a configuração da justa causa aplicada. A dispensa fundamentou-se na incontinência de conduta e no mau procedimento (art. 482, "b", da CLT). A legislação trabalhista pune o comportamento de conotação sexual inadequado independentemente de subordinação hierárquica entre ofensor e vítima. Tal diretriz é expressamente reforçada pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, que esclarece que o conceito trabalhista de assédio sexual (ambiental ou por intimidação) é mais amplo que o tipo penal e prescinde do requisito da hierarquia.

A tese recursal de que o ato configuraria mera "frase isolada", não se enquadrando em assédio por falta de repetição, não socorre o autor. De acordo com o boletim de ocorrência (ID 47abfe4), o último ato não foi um episódio isolado, mas a conclusão de uma série de investidas que já haviam ocorrido em outras duas oportunidades. Ademais, a incontinência de conduta não exige habitualidade para se configurar como falta grave. Um único ato de importunação sexual, no caso, abordar uma trabalhadora no interior do condomínio, em local isolado (escada do prédio) e solicitar-lhe um beijo durante o expediente, possui gravidade intrínseca suficiente para fulminar a fidúcia inerente ao contrato de trabalho. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ nos alerta para os perigos de se minimizar investidas não consensuais sob o manto de meras "cantadas" ou brincadeiras, pois compõem o espectro da violência de gênero que torna hostil o ambiente laboral para as mulheres.



Ao contrário do que alega o autor, a prova dos autos é contundente. É incontroverso que a denúncia formal existiu, conforme Boletim de Ocorrência reproduzido no corpo da contestação (ID 47abfe4). Ademais, a própria testemunha trazida pelo reclamante confirmou em juízo que o autor lhe confessou ter abordado a jovem e solicitado um beijo: ("que ela sempre pedia um refrigerante [...] mas um beijo não queria dar a ele" - ID f95f6c0). Conforme orienta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, a ocorrência do assédio normalmente se dá de forma clandestina, exigindo a readequação da valoração probatória e especial atenção à palavra da vítima que, no caso, se manifesta pelas declarações feitas no Boletim de Ocorrência (ID 47abfe4). Deve-se rechaçar, ainda, o viés sexista de enxergar a mulher como uma "categoria suspeita" que age por exagero. A conduta não foi uma "frase ambígua", mas, como provado nos autos, uma abordagem invasiva.

O princípio da gradação pedagógica das penas não é absoluto e não se aplica a faltas de extrema gravidade. A conduta do reclamante, exercente da função de porteiro, cargo que exige confiança estrita, atinge a integridade moral da vítima e expõe o condomínio, que é, em última instância, responsável pelos atos de seus prepostos. Assim, o fato de o autor possuir histórico funcional sem punições não lhe confere imunidade para a prática de incontinência de conduta. A quebra da confiança foi imediata e irreversível. Estando cabalmente comprovada a falta grave praticada pelo reclamante, afasta-se qualquer tese de abuso do poder disciplinar ou de dispensa obstativa visando fraudar a estabilidade pré-aposentadoria. A própria norma coletiva invocada (cláusula 34ª, §1º) exclui a garantia provisória de emprego em casos de dispensa motivada.

Nego provimento.

É o voto.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador Nelson Bueno do Prado.

Tomaram parte no julgamento a Exma. Sra. Desembargadora Regina Duarte (relatora), o Exmo. Sr. Desembargador Nelson Bueno do Prado (segundo votante), e o Exmo. Sr. Desembargador Orlando Apuene Bertão (terceiro votante).

Não houve sustentação oral.



Diante do exposto, **ACORDAM** os Magistrados da 16ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso, nos termos da fundamentação do voto da Relatora, mantendo íntegra a r. sentença de origem.

REGINA DUARTE
Desembargadora Relatora

3333-rad

VOTOS

