



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

Recurso Ordinário Trabalhista **1001348-35.2025.5.02.0501**

Relator: CATARINA VON ZUBEN

Tramitação Preferencial

- Idoso
- NÃO USAR - INATIVO - Idoso(a)
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/03/2026

Valor da causa: R\$ 129.123,50

Partes:

RECORRENTE: COMPANHIA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE SAO PAULO - PRODESP

ADVOGADO: ARTUR DAMIAO FONTES MAIA

ADVOGADO: JULIANA PASQUINI MASTANDREA

ADVOGADO: PATRICIA URZETTA DE LIMA

RECORRIDO: LUIZ CARLOS DE ARAUJO

ADVOGADO: WAGNER MOREIRA DE OLIVEIRA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

PROCESSO TRT/SP Nº 1001348-35.2025.5.02.0501 - 17ª TURMA - CADEIRA 1

RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE TABOÃO DA SERRA

RECORRENTE: PRODESP - COMPANHIA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE SAO PAULO

RECORRIDO: L.C.A.

RELATORA: CATARINA VON ZUBEN

JUIZ(A) PROLATOR(A) DA SENTENÇA: ACACIA SALVADOR LIMA ERBETTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. IMPORTUNAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DE PENALIDADES. RECURSO PROVIDO.

Neste voto, os nomes das pessoas naturais foram suprimidos e substituídos pelas respectivas iniciais, a fim de garantir a segurança dos dados pessoais, evitando acessos não autorizados e incidentes de segurança, em atenção às determinações dos artigos 5º, inciso XI e 46 da LGPD, artigo 2º, § 1º, da Resolução CNJ nº 121/2010, artigos 1º, 3º e 6º do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 15/2019 e artigo 26 do ATO GP/VPA Nº 02 do TRT2".



Este voto busca seguir o Pacto Nacional do Judiciário pela linguagem simples, adotando comunicação direta, concisa e sem termos excessivamente formais.

Recorre a empregadora contra a decisão de fls. 398/407, que a condenou a pagar verbas trabalhistas ao reclamante, pelas razões de fls. 412/426.

Contrarrazões.

Parecer do Ministério Público do Trabalho às fls. 510/516, pelo provimento do apelo.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

Limitação da liquidação aos valores indicados na petição inicial (art. 840, § 1º, da CLT)

Prevalece nesta Turma o entendimento de que a exigência de indicação de valores aos pedidos, prevista no art. 840, § 1º, da CLT, tem caráter apenas estimativo, não servindo para limitar a condenação ou a liquidação. Esse entendimento encontra apoio no art. 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST e na orientação da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais no processo nº TST-Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, além de não haver, até o momento, decisão com repercussão geral sobre a matéria.



Registre-se, contudo, que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar reclamações constitucionais sobre o tema, tem entendido que o afastamento da aplicação de norma legal por órgão fracionário, ainda que por interpretação ou com base em ato normativo infralegal, pode violar a cláusula de reserva de plenário (art. 97 da CF) e a Súmula Vinculante nº 10. Nessas decisões, tem sido ressaltado que a interpretação judicial não pode, na prática, esvaziar a aplicação da lei sem prévia declaração de inconstitucionalidade pelo órgão competente, a exemplo da Reclamação Constitucional nº 79.034.

Embora esta Relatora entenda que seria o caso de adotar desde logo a orientação do STF, em prestígio à colegialidade e para evitar deslocamento da relatoria, aplica-se ao caso o entendimento prevalente nesta Turma, ou seja, de que o valor atribuído aos pedidos na petição inicial constitui mera estimativa, não servindo como limite à liquidação.

Mantenho a sentença.

Justa causa. Incontinência de conduta e mau procedimento.
Importunação sexual. Danos morais

A reclamada insurge-se contra a decisão que invalidou a dispensa por justa causa fundada em importunação sexual praticada no ambiente de trabalho.

Pois bem. Nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC, incumbia à empregadora comprovar a falta grave imputada ao empregado. A valoração da prova deve observar as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça, especialmente em casos de assédio ou importunação sexual, em que é recorrente a ausência de testemunhas presenciais.

Nos termos do referido Protocolo, tanto o assédio quanto a importunação sexuais raramente se manifestam como um episódio isolado, caracterizando-se, em regra, por condutas reiteradas que mantêm as vítimas em situação contínua de violência no ambiente laboral. No que se refere à apreciação da prova, o Protocolo destaca que, por se tratar de uma conduta usualmente praticada de forma velada ou clandestina, a produção probatória enfrenta obstáculos, razão pela qual a palavra da vítima adquire especial relevância, possuindo importante valor probatório.

Importa considerar, ainda, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, lançado em 19/08/2024 pelo TST em conjunto com a ENAMAT, que orienta os magistrados a adotarem um olhar atento às



desigualdades históricas e estruturais, promovendo decisões isentas de preconceitos e sensíveis às especificidades das partes envolvidas. De acordo com esse instrumento, a importunação sexual constitui forma grave de violência de gênero, que se ancora em padrões socioculturais que naturalizam a dominação masculina, a objetificação do corpo feminino e a violência de gênero.

No caso concreto, os relatórios de apuração interna revelam a formação do Processo nº 359.00006057/2025-10, com vistas a apurar as condutas de importunação sexual imputadas ao reclamante (fls. 187/219). A documentação apresentada e os depoimentos testemunhais (fls. 374/377) convergem de forma harmônica para a confirmação da tese defensiva, inexistindo qualquer indício de perseguição ou fabricação de prova.

Os documentos revelam que no dia 25.06.2025 o reclamante (ocupante da função de auxiliar de serviços gerais na ré) sofreu queda na parte da manhã em sua residência e compareceu ao ambulatório da empresa solicitando atendimento médico, local em que foi atendido pelo Dr. V.A.L.C.S.. Há declarações da enfermeira A.L.S. relatando que na ocasião o autor comentou seu desejo de *"casar com uma enfermeira, tendo "passado o cotovelo direito, que é o braço bom, no meu seio, deixando nítido pela situação, que foi um movimento intencional"*; e que após o atendimento o autor dirigiu-se à auxiliar de enfermagem Isabela e comentou que era *"uma morena bonita"* (fls. 187 e 202). As declarações foram consubstanciadas no Boletim de Ocorrência apresentado pela trabalhadora junto ao 1º DP de Taboão da Serra (fls. 224).

Ao prestar depoimento junto à Gerência da Corregedoria da PRODESP, o médico V.A.L.C.S. afirmou já ter ouvido relatos de enfermeiras, auxiliares e médicas acerca de *"comentários e toques inadequados por parte do paciente e que elas têm medo dele, razão pela qual as consultas dele são direcionadas para mim"*, tendo informado o médico que nas consultas o demandante *"sempre traz assunto de natureza sexual"* (fls. 196).

A depoente M.C.S.P. declarou na apuração interna que o reclamante já a assediou no ambiente de trabalho, tendo ouvido reclamações de enfermeiras e auxiliares sobre *"toques e comentários inadequados"* (fls. 199), sendo no mesmo sentido as declarações da funcionária M.L.P.A.F., aduzindo que o obreiro *"solicitou que eu tocasse em locais do corpo dele que não tinham relação com o motivo da queixa, fiquei constrangida com o pedido e me neguei"* (fls. 205).



A prova oral corroborou as apurações colhidas no procedimento administrativo da ré (fls. 374/377), relatando as testemunhas sobre os comentários de diversas funcionárias quanto aos comportamentos assediadores do demandante, informando S.S.N. que *"recebeu um email de uma funcionária em que o reclamante perguntou se ela se relacionaria com uma pessoa como ele; que a funcionária era do RH; que a pergunta foi feita pessoalmente pelo reclamante e a funcionária mandou o email relatando; que esse fato se deu em 2023 (...) que a funcionária disse que ficou constrangida e respondeu ao reclamante que a "mulher que gostasse dele, iria gostar como ele era" (fls. 377).*

Às fls. 214/219 foi anexado Parecer do Setor Jurídico da ré sugerindo o despedimento por justa causa pelo enquadramento no art. 482, "b", da CLT, da mesma forma que se encaminhou a decisão final do Corregedor da Assessoria Técnica da PRODESP, concluindo pela dispensa do autor por justa causa, assim afirmando (fls. 209/212):

*"os atos praticados são totalmente contrários aos princípios de conduta e integridade adotados pela Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo, dispostos no **Código de Conduta e Integridade da Companhia***

(...)

Ainda, consoante o disposto no artigo 216 do Código Penal Brasileiro, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. A pena para a conduta praticada é a detenção de 1 a 2 anos. Além da tipificação penal, a conduta descrita também configura violação aos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da constituição federal) e da moralidade administrativa (art. 37, caput, da CF), podendo ensejar responsabilização morais, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

*A Advocacia-Geral da União, por meio do **PARECER n. 00001/2023/PGASSEDIO/SUBCONSUI/PGF/AGU**, manifestou-se de modo a uniformizar o tratamento de condutas que envolvem a prática de assédio sexual na Administração Indireta federal quanto ao enquadramento legal da conduta e à adequação da penalidade proposta de forma geral e abstrata. Portanto, considerando os princípios da subsidiariedade e da especialidade, à luz das lições acima, os atos de cunho sexual que visem ao favorecimento pessoal do servidor, cometidos no exercício do cargo, emprego ou função pública, ou praticados em decorrência dele, nos termos do artigo 148 da Lei n. 8.112, de 1990, embora violem inúmeros deveres do estatuto jurídico, tais como os deveres de lealdade, de observância às normas legais e regulamentares e de urbanidade, afrontam principalmente a dignidade do múnus público, do decoro, da probidade e da moralidade pública, amoldando-se diretamente ao previsto no artigo 116, inciso IX, artigo 117, inciso IX, c/c artigo 132, inciso V, e artigo 137, todos da Lei nº 8.112, de 1990 (...)*



O combate ao assédio sexual também é tratado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção nº 190, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019). O assédio, portanto, ganha contornos de comportamento cada vez mais inaceitável e, nos termos da convenção, se caracteriza por palavras, gestos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, ameaças, chantagens e variadas formas de intimidação física, verbal, moral ou psíquica que, como regra, mas não exclusivamente, decorrem da diferença de gênero, e que tem o potencial de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.

A reforma trabalhista de 2017 introduziu o assédio sexual na Consolidação das Leis Trabalhistas ao estabelecer a intimidade, a liberdade, a autoestima e a sexualidade como bens jurídicos protegidos nas relações de trabalho, cuja violação é passível de reparação por dano de natureza extrapatrimonial (...)

A partir desse reconhecimento, as empresas precisam assegurar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer violência sexual, sob pena de responderem de forma objetiva perante as pessoas ofendidas, nos termos do que prevê o artigo 932, inciso III, do Código Civil Brasileiro.

(...)

*Importante destacar que os atos praticados pelo denunciado constituem **grave violação** do Código de Conduta e Integridade da PRODESP, em especial, dos Princípios, Diretrizes e Compromissos que lhe impunham o dever de "rejeitar todas as formas de assédio, intimidação, preconceito e discriminação, valorizando e promovendo um ambiente de trabalho harmonioso, criativo, de atitudes positivas e de respeito aos valores individuais". Os elementos encontrados são elementos robustos e suficientes para sustentar a aplicação da medida. Em sua conduta restou evidenciado um importante componente intencional, demonstrando que os episódios nada tiveram de acidental. A materialidade dos fatos está comprovada com os documentos que instruem o processo, bem como na conduta reiterada do empregado denunciado, conforme relatos dos depoentes."*

O conjunto probatório está repleto de elementos a revelarem os diversos comportamentos inadequados e as investidas de cunho sexual promovidas reiteradamente pelo autor no ambiente de trabalho, em especial na data de 25.06.2025, quando se submeteu a atendimento médico no ambulatório da empresa, demonstrando conduta enquadrável nas hipóteses de incontinência de conduta e mau procedimento. O reclamante valeu-se da convivência profissional para constranger mulheres no ambiente de trabalho, importunando-as sexualmente e rompendo a fidúcia necessária à manutenção do vínculo empregatício. Diga-se, ainda, que o fato de o autor ser deficiente físico e ter dificuldade de locomoção (fls. 224) não justifica o comportamento ilícito e contrário às regras de boa conduta. Vale dizer, também, que "elogios" sinceros não geram constrangimentos e temores nas pessoas objeto da exaltação positiva, mas pelo contrário, causam satisfação e elevam a



autoestima, sentimentos muito diversos daqueles noticiados nos autos. As provas orais e documentais demonstram de que o autor realizou atos de importunação sexual de forma velada, gerando situações de desconforto e medo, gerando nas vítimas a sensação de que o limite íntimo foi ultrapassado.

Saliente-se, por oportuno, que não há falar em ausência de gradação de penalidades. Tal exigência aplica-se a faltas de natureza progressiva, não a condutas cuja gravidade, por si, inviabiliza a continuidade do contrato. Exigir advertências ou suspensões prévias implicaria expor as vítimas ao risco de reiteração da conduta, solução incompatível com o dever do empregador de assegurar ambiente de trabalho seguro.

Transcrevo, por fim, o parecer do Ministério Público do Trabalho que se encaminhou no mesmo sentido (fls. 513/515):

"Do conjunto probatório constante dos autos, depreende-se que a penalidade de justa causa aplicada ao autor foi fundamentada em procedimento administrativo, cuja regularidade não é aqui questionada, e no âmbito do qual ocorreu a oitiva de variadas testemunhas que imputaram a repetição de condutas impróprias ao autor. A prova oral produzida pela reclamada na presente ação corroborou o teor do quanto apurado em sede administrativa. Destaca-se, por fim, a abertura de Boletim de Ocorrência pela vítima do alegado assédio sexual.

Nesses termos, tem-se que a ré comprovou estar amparada em diversos elementos probatórios quando da aplicação da pena de justa causa ao autor. O reclamante, por sua vez, não se desincumbiu satisfatoriamente do ônus probatório que lhe incumbia, não tendo a prova testemunhal, única prova produzida pelo autor, sido capaz de infirmar a regularidade do procedimento administrativo e o quanto nele apurado. Mais uma vez, repisa-se: a presente ação não aponta irregularidade formal no bojo do procedimento administrativo instaurado pela corregedoria da ré.

Quanto ao alegado assédio sexual, destaca-se, primeiramente, que é uma prática que, via de regra, ocorre de forma velada, insidiosa, o que faz com que, por vezes, a vítima se sinta intimidada até mesmo para procurar a Justiça.

O assédio sexual muitas vezes configura-se em práticas sorrateiras, rápidas e com trocas de olhares, perceptíveis apenas pelas vítimas, que, em defensiva, por vezes, calam-se (o que não correu neste caso).

Ao revés do entendimento adotado na r. sentença, tem-se que os chamados "elogios", constituindo-se como comentários sobre a aparência/atributos físicos de mulheres a elas direcionados, diferem radicalmente de situações de assédio, nas quais a vítima se sente constrangida, desconfortável e com receio de que essa situação volte a acontecer.

In casu, o teor dos depoimentos enfatiza o constrangimento das vítimas com os comentários e abordagens feitas pelo autor no ambiente laboral, indicando-se haver o direcionamento do



atendimento ambulatorial do autor ao homem médico da unidade, evitando-se que fosse prestado pelas mulheres médicas, com vistas a resguardá-las de novas situações.

Ressalte-se que condutas assediosas, de cunho sexual, podem ocorrer de variadas formas, inclusive por meio de insinuações nas expressões verbais e corporais. Ademais, a prática de assédio sexual pode ocorrer na presença de outras pessoas e, por ser uma prática velada, ser percebida apenas pela vítima, o que não afasta sua ocorrência.

(...)

A condição de debilidade física do autor não é suficiente para lhe isentar de penalidades decorrentes de comportamento irregular, mormente se causa constrangimentos. No caso, as mulheres não são obrigadas em seu ambiente de trabalho serem importunadas com comentários sobre sua beleza ou intenção de casamento, ainda que se revistam da faceta elogiosa. Há componente assediador na conduta relatada em depoimentos.

Os longos anos de serviço do autor, quando muito, poderiam aportar-lhe como antecedente benéfico, mas não como desconfiguração de ato faltoso.

Nesses termos, opina-se pela reforma da r. sentença que converteu a dispensa por justa causa em dispensa imotivada."

Reconhecida a legitimidade do exercício do poder disciplinar diante de falta grave comprovada, não há falar em indenização por danos morais. Inexiste ato ilícito, abusivo ou vexatório por parte da empregadora. Consequentemente, resta indevido o pagamento da multa do art. 477 da CLT, porquanto deferida na sentença "tendo em vista a reversão da justa causa em Juízo".

Dou provimento ao recurso para validar a dispensa por justa causa aplicada pela reclamada, excluindo da condenação o pagamento das verbas rescisórias, da indenização por danos morais e da multa do art. 477 da CLT.

Honorários advocatícios

Considerando a improcedência dos pedidos e a condição do autor de beneficiário da Justiça Gratuita, a verba honorária devida pelo trabalhador fica ora arbitrada em 5% sobre o valor da causa, observada a condição suspensiva de exigibilidade do §4º do artigo 791-A da CLT, como já definido na origem.



ANTE O EXPOSTO, ACORDAM os Magistrados integrantes da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, CONHECER do recurso ordinário da reclamada e, no mérito, **DAR-LHE PROVIMENTO** para, validando a dispensa por justa causa, excluir da condenação o pagamento das verbas rescisórias, bem como a indenização por danos morais, multa do art. 477 da CLT e honorários sucumbenciais, julgando IMPROCEDENTES os pedidos, nos termos da fundamentação do voto. Honorários sucumbenciais a cargo do reclamante, no importe de 5% do valor da causa, mantida a condição suspensiva de exigibilidade. Custas pelo reclamante de R\$2.582,47, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$129.123,50, das quais fica isento. Consideram-se, para fins recursais, devidamente prequestionadas todas as matérias apresentadas no (s) apelo (s).

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora CATARINA VON ZUBEN.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. CATARINA VON ZUBEN (relatora), MAURÍCIO MARCHETTI (2º votante) e ALVARO ALVES NÔGA (3º votante).

Presente o Ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

Sustentação oral: Juliana Pasquini Mastandrea.

CATARINA VON ZUBEN
Desembargadora Relatora

1*

VOTOS

