



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000072-16.2023.5.23.0066**

Relator: ELEONORA ALVES LACERDA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/11/2023

Valor da causa: R\$ 53.556,49

Partes:

RECORRENTE: FELIPE DE OLIVEIRA

ADVOGADO: EDER SANZO SAGAIS

ADVOGADO: VANUZA SAGAIS ROSEGHINI

ADVOGADO: VANEZA SAGAIS DE PAULA

RECORRIDO: MOSAIC FERTILIZANTES DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: TIALA SORAIA DE FARIAS CARVALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
2ª Turma

PROCESSO nº 0000072-16.2023.5.23.0066 (ROT)

RECORRENTE: FELIPE DE OLIVEIRA

RECORRIDO: MOSAIC FERTILIZANTES DO BRASIL LTDA.

RELATORA: ELEONORA ALVES LACERDA

EMENTA

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO. CARACTERIZAÇÃO. O mau procedimento e a incontinência de conduta apresentam gravidade que torna desnecessária a reiteração da conduta ou a gradação da penalidade a ser imposta, autorizando, de imediato, a aplicação da justa causa ao obreiro. Comprovada, pelo conjunto probatório, a incontinência de conduta e o mau procedimento do reclamante, correta a sentença que manteve a justa causa aplicada pela reclamada e afastou os pedidos de reversão da modalidade da dispensa e de pagamento das verbas rescisórias.

RELATÓRIO

A Exma. Juíza do Trabalho **Marta Alice Velho**, em Titular da Vara do Trabalho de Sorriso-MT, proferiu a sentença, cujo relatório adoto, por meio da qual julgou improcedentes os pedidos formulados pelo reclamante em face da reclamada. Concedeu, no entanto, os benefícios da justiça gratuita ao reclamante, isentando-o do pagamento das custas processuais e suspendendo a obrigação relativa aos honorários advocatícios.

O reclamante interpôs Recurso Ordinário, por meio do qual busca a reforma da sentença para que seja julgado procedente o pedido de reversão da justa causa, com a consequente condenação da reclamada ao cumprimento das obrigações elencadas na petição inicial.

Preparo dispensado.

A reclamada apresentou contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 51, II, do Regimento Interno deste Tribunal.

É, em síntese, o relatório.



ADMISSIBILIDADE

Porquanto satisfeitos os pressupostos recursais extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade, conhecimento do Recurso Ordinário do reclamante, assim como das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO.

O reclamante foi demitido por justa causa com fundamento no artigo 482, "b", da CLT (incontinência de conduta e mau procedimento) pela prática de assédio contra duas empregadas da empresa reclamada.

Após análise do conjunto probatório, a magistrada de origem concluiu que a reclamada se desincumbiu do ônus probatório que lhe cabia, provando a legalidade e legitimidade da dispensa por justa causa do autor. Concluiu, ainda, que a reclamada demonstrou que o motivo para a dispensa não teve qualquer relação com as enfermidades relatadas pelo reclamante na inicial.

Desse modo, reputou válida a despedida por justo motivo aplicada e julgou improcedentes os pedidos correlatos.

O reclamante se insurge contra a decisão de primeiro grau, argumentando que as provas indicam que a justa causa decorreu de um fato isolado, sendo que a testemunha ouvida deixou claro que os presentes na ocasião dos fatos estavam apenas brincando, já que todos sempre conversavam sobre assuntos relacionados a pornografia e sexo.

Alega que a única prova existente nos autos são os relatos da testemunha Janaína. No entanto, ela nega que tenha sido vítima de assédio sexual por parte do reclamante, informando que apenas teriam ocorrido conversas de cunho sexual, em tom de brincadeira e com consentimento das partes envolvidas.



Aduz que a reclamada informou que realizou investigação interna, mas não trouxe aos autos tais documentos.

Desse modo, defende a inexistência de qualquer intenção de agressão de cunho sexual às vítimas, tendo, o reclamante, apenas entrado na brincadeira em que todos estavam envolvidos. Assim, ainda que tais brincadeiras sejam consideradas impróprias e imorais, não teria havido conduta ilícita.

Por outro lado, defende a necessidade de desconsideração do depoimento da segunda testemunha, Sr. Rodolfo Bucchianico Gentil, por ser gerente geral da filial de Sorriso, com amplos poderes na empresa, o que a torna totalmente suspeita.

Pelo exposto, requer a reforma da sentença para que seja revertida a justa causa aplicada ao recorrente, com a consequente condenação da recorrida ao pagamento de todas as verbas rescisórias a que faz jus.

Analiso.

Nos termos do art. 2º da CLT, ao empregador cabe o poder de dirigir a prestação dos serviços, bem como de controlar e disciplinar o trabalho, conforme o fim do empreendimento, sendo-lhe permitido aplicar penalidade ao empregado que não cumpre as obrigações estabelecidas no contrato, desde que observadas a razoabilidade e a proporcionalidade entre a pena e a falta praticada.

No âmbito do direito do trabalho, a "justa causa" representa a penalidade máxima aplicável ao trabalhador, em caso de cometimento de falta grave durante a execução do contrato, pois permite a resolução do vínculo de emprego sem o pagamento de verbas típicas da dispensa imotivada, a exemplo da multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio.

Por se tratar de medida de extrema gravidade, ante a proteção constitucional que direciona no sentido da continuidade do emprego (art. 7º, I, da CF), sua aplicação exige a observância de requisitos específicos e que devem estar amparados em elementos de prova convincentes.

No caso em análise, a reclamada enquadrou a justa causa aplicada ao obreiro na alínea "b" do art. 482 da CLT, sob a alegação de que ele proferiu comentários de cunho sexual para duas funcionárias (Iúna e Janaína), sendo que uma delas chegou a ser apalpada pelo obreiro.



Como bem ressaltado pelo juízo de origem, a empresa reclamada incluiu regras de conduta a respeito do assédio sexual nas suas normas internas, prevendo inclusive formas de apuração e punição, visando a evitar constrangimentos e violência no ambiente de trabalho, nos termos do art. 157, I, da CLT, conforme se infere do Código de Conduta e Ética da Moisaac (ID. e5601d4).

Em aludido Código de Conduta e Ética há um capítulo específico tratando da política de assédio e a forma de denúncia, com o intuito de manter o ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio, sendo aplicável a todos os funcionários da reclamada. Vejamos:

"3.4 Comportamento proibido

3.4.1 Comportamento proibido inclui: **assédio, assédio sexual e outras formas de assédio** com base em um motivo discriminatório ilícito (ou seja, raça, religião, cor, gênero, nacionalidade, idade, deficiência, estado civil, cidadania, situação militar ou de veterano, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra condição legalmente protegida pelas leis vigentes).

3.4.2 Cada funcionário deve exercer o bom-senso para evitar o envolvimento em condutas que possam ser interpretadas como "comportamento inapropriado". Exemplos de comportamento inadequado incluem, mas não estão limitados a:

Tratamento preferencial ou promessas de tratamento especial (ou seja, remuneração, promoção, etc.) por se submeter à conduta sexual.

Tratamento desfavorável ou ameaças de tratamento desfavorável, por se recusar a aceitar um convite para assumir um relacionamento pessoal ou sexual.

Submeter um funcionário a atenção ou conduta sexual indesejada, ou tornar o desempenho do trabalho de um funcionário mais difícil de maneira intencional devido ao gênero do indivíduo.

Contato físico intencional de natureza sexual, como tocar, beliscar, dar tapinhas, agarrar ou roçar contra o corpo de outro funcionário ou agressões físicas de natureza sexual.

Gestos de conotação sexual, piadas ou comentários dirigidos ao indivíduo ou na presença dele/dela Exibição, distribuição ou publicação de qualquer material que seja sexualmente sugestivo, degradante ou pornográfico, em qualquer local de trabalho da Moisaac (tanto em formato impresso como eletrônico).

3.4.3 Comportamento inadequado muitas vezes pode ocorrer sem o conhecimento dos outros. O que uma pessoa acredita ser ofensivo, outra pode não concordar.

3.5 Procedimento de denúncia

3.5.1 Todos os funcionários são responsáveis por informar imediatamente um suposto assédio, assédio sexual ou outras formas de assédio e comportamentos inadequados caso sejam vítima ou testemunha do assédio, ou souber de uma acusação de assédio.

3.5.2 Qualquer medida empregatícia com base na submissão ou na rejeição de um funcionário a investidas sexuais indesejáveis ou outro comportamento é proibida por esta política e deve ser informada.

3.5.3 Informar imediatamente o suposto assédio, assédio sexual ou outras formas de assédio e comportamentos inadequados é fundamental para garantir uma resposta rápida, evitar o agravamento e minimizar os danos aos indivíduos e ao ambiente de trabalho.

3.5.4 Funcionários que creem estar sendo assediados devem informar claramente ao suposto assediador que o comportamento é ofensivo, indesejável e ele/ela deverá parar.



3.5.5 Se o funcionário estiver relutante, não quiser ou for incapaz de falar diretamente com o suposto assediador, ou se o pedido para parar foi ineficiente, o funcionário deverá discutir a situação com o supervisor imediato ou um representante da área de Recursos Humanos.

3.5.6 Os funcionários poderão também informar a questão via Ethics Point System da Mosaic no endereço www.mosaic.ethicspoint.com ou ligar para a Mosaic Ethics Line no telefone 0800-891-1667 ou para o linha aberta 0800 772 0073." (ID. ec4531b, f. 254 /255).

O reclamante, quando da sua contratação, ficou obrigado "a respeitar ordens e regulamentos internos e a exercer sua atividade com zelo, dedicação e disciplina, sob pena de, conforme a gravidade, ser advertido, repreendido, suspenso ou despedido com justo motivo", conforme se infere do item 8 do seu contrato de trabalho (ID. f9067e0, f. 161).

No caso, como já registrado, foi imputada ao reclamante a falta grave consistente em "incontinência de conduta e mau procedimento", prevista na alínea "b" do artigo 482 da CLT.

Conforme a lição de Maurício Godinho Delgado, a **incontinência de conduta** "consiste na conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais"... "está vinculada à conduta sexual imoderada, desregrada, destemperada ou, até mesmo inadequada, desde que afete o contrato de trabalho ou ambiente laborativo", ao passo que o **mau procedimento** é configurado por "conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro" (*in* Curso de Direito do Trabalho, 18ª. ed., São Paulo: LTr, 2019, p. 1431/1436).

Assim, para saber se a conduta atribuída ao obreiro importa em justa causa para o rompimento do vínculo empregatício, é necessário verificar se foram satisfeitas alusivas exigências, sendo do empregador o ônus de demonstrar a sua ocorrência, por ser a alegação de "justa causa" fato jurídico extintivo de direito (CLT, art. 818, II).

Após detida análise do caso, tal qual o Juízo de origem, concluiu que a prova produzida foi de porte a ensejar tal modalidade rescisória, conforme passo a explicar.

A prova documental, consistente na declaração prestada de próprio punho pela empregada Janaína, corrobora a tese da defesa acerca dos fatos que levaram à aplicação da justa causa ao obreiro, pois confirma a prática de incontinência de conduta no ambiente laboral, por ter o reclamante feito brincadeiras de cunho sexual dirigidas às empregadas da empresa, prejudicando o ambiente laborativo.



Em referida declaração (ID. 7484d44), Janaína relata, em síntese, que em um dia de trabalho o Sr. Felipe (reclamante) comentou que o celular dele estava travando muito, quando outro empregado, de nome Michael, falou que o celular deveria estar travando por conta dos vídeos de sites pornôns que o reclamante acessava, ocasião em que ele passou a comentar sobre o teor dos vídeos, dizendo que os assistia pensando na Iúna e na declarante (Janaína), como se fossem elas duas nos vídeos.

Prosseguindo em sua declaração, Janaína alega que teve que sair da sala para atender um telefonema, deixando Iúna e o reclamante sozinhos na área de descanso, mas que quando retornou já estavam Iúna, o reclamante e o Michael, sendo que Iúna informou à declarante que mandou mensagem para o Sr. Michael ir até onde ela estava porque ela estava com medo do Sr. Felipe.

A declarante afirma que o Sr. Felipe permaneceu falando sobre o teor dos vídeos de sexo, sendo que, "do nada", ele deu um "tapão na perna da Iúna", tendo ela dito ao reclamante: "me respeita". Ele, entretanto, respondeu: "é com peito e tudo; coloco tudo na boca". E prosseguiu falando que "imaginava eu (declarante) e a Iúna de fio dental".

Diante do relato feito pela colaborada Janaína, é possível verificar a gravidade do ato praticado pelo obreiro, porquanto foi declarado que ele teve contato físico intencional com a colega de trabalho Iúna, além de ter feito diversos comentários de cunho sexual, relacionados a vídeos pornográficos, dirigidos à declarante e a colega Iúna.

Na bastasse isso, verifico que a declarante (Janaina Silva Coelho), ao ser ouvida em juízo como testemunha do reclamante, confirmou a maior parte dos fatos relatados em sua declaração escrita. Vejamos:

"Que conheceu o autor na reclamada quando começou a trabalhar com o mesmo; que trabalhou com o autor por um período de seis a sete meses até o seu desligamento; que após o afastamento do autor não teve mais contato com o mesmo; Que considera o autor um profissional experiente; que o autor ajudou e ensinou a depoente tudo; Que considera o autor parceiro e respeitador; Que o autor nunca faltou ao respeito com a depoente; Que na convivência que teve com o autor nunca presenciou o mesmo faltando ao respeito com outra funcionária; **Que estava presente nos fatos ocorridos em área de fumantes junto com a senhora Iúna; Que presenciou Iúna mostrando uma foto em seu celular ao Senhor Michael; que Michael passou o celular de Iúna para o autor; que no celular aparecia uma foto de Iúna de biquíni, mas que a fotografia estava escura; que o autor manifestou que a foto estava escura; que Iúna pegou o celular e procurou outra fotografia; que Iúna então mostrou uma fotografia mais clara onde aparecia vestida; que, ao ver esta fotografia, o autor manifestou que ficaria melhor de biquíni;** Que no momento dos fatos o autor também manifestou que seu celular estava muito lento; **que Michael disse ao autor que deveria ser por conta dos vídeos que estava assistindo; Que Michael pegou o celular do autor para ver o motivo pelo qual estava travando; Que Michael insinuou que os vídeos deveriam se tratar de vídeos pornográficos,** mas que Michael não acessou qualquer vídeo que se encontrava no celular do autor, tampouco mostrou vídeos gravados pelo mesmo; Que o autor não mostrou os vídeos aos demais; **Que considera que a manifestação do autor no sentido de preferir a foto de Iúna de biquíni não foi desrespeitosa, porque Michael fez comentários muito piores sobre os quais e Iúna não reclamou; Que quando o autor manifestou que preferia a fotografia de Yuna de biquíni, a mesma nada manifestou**



no local; que exatamente o que foi ouvido do autor pela depoente, foi de que, ao ser exibida a foto de roupa, que Iúna estava melhor do que na foto de biquíni; que quando estava na área de fumantes, após o jantar, a depoente saiu do local para atender seu celular; que nunca soube do fato de o autor possuir limitações quanto ao exercício de alguma atividade na ré; que sabe que o autor se recusou a realizar atividade de limpeza na moega, porque nesse dia relatou estar sentindo dor nas costas; que esse fato ocorreu bem antes dos fatos ocorridos na área de fumantes; que a exibição das fotografias por Iúna a Michael e ao autor ocorreu no mesmo dia dos fatos narrados pela depoente como ocorridos na área de fumantes; que não se recorda bem, mas que acredita que a recusa do autor em realizar atividade de limpeza da moega ocorreu antes do final do ano de 2022; Que não presenciou nenhum relato sobre o teor dos vídeos existentes no celular do autor pelo colega Michael; que a exibição das fotografias a Iúna, Michael e o autor ocorreu na sala de descarga; que a manifestação do autor quanto ao travamento de seu próprio celular também ocorreu na sala de descarga; que em momento posterior, na sala de fumantes, estavam presentes o autor, a depoente e Iúna; **que a depoente teve que sair para atender o celular e que Iúna comentou que, por ficar com medo de permanecer sozinha com o autor, mandou um SMS a Michael pedindo para que fosse ao local; que quando a depoente retornou ao local, após atender a ligação, já encontrou Michael no local junto com o autor e Iúna; que neste momento presenciou Iúna com as pernas sobre as pernas de Michael, quando o autor comentou "que coxão", referindo-se as pernas de Iúna; que Iúna manifestou "seu Felipe olha o respeito"; que após Michael comentou "respeito? é com peito e tudo, né seu Felipe?"; que o autor respondeu "pois é"; que toda essa conversa foi em tom de brincadeira;** que na área de fumantes todos os presentes comentavam sobre vídeos pornográficos; **que não foi coagida a escrever o depoimento que redigiu; Que lembra o que está escrito no depoimento e que tudo que escreveu é verdade;** que o teor de seu depoimento foi elaborado pela depoente juntamente com a Iúna; que Iúna apenas acompanhou a depoentes neste momento, mas não participou da elaboração do teor do depoimento; que no momento da conversa na área de fumantes, a depoente, Iúna e **Michael, conversavam sobre muita coisa indecente; que considera indecente o teor da conversa porque falavam sobre pornografia, o que gostavam de fazer em sexo; que a única manifestação do autor, nesse momento foi nos seguintes termos "já pensou Michael, a Iúna e a Janaina fazendo um vídeo?"; que considera que essa manifestação não foi desrespeitosa porque a depoente e Iúna deram liberdade para esse comentário porque também estavam falando;** que Iúna alguns dias depois dos fatos relatados, manifestou que iria denunciar o autor; que a depoente e Michael argumentaram com Iúna para que não fizesse a denúncia já que na data dos fatos estavam todos brincando, já que a depoente, Iúna e Michael sempre conversavam sobre os assuntos relacionados à pornografia e sexo, dando acaso de nos dia dos fatos estar presente também o autor; **que quando Iúna manifestou "olha o respeito" a depoente considerou que isso foi falado em tom de brincadeira,** pela forma como falou."

Embora a testemunha tenha alterado parcialmente o teor de suas declarações prestadas anteriormente, por meio de depoimento escrito, dando a entender que tudo foi dito "em tom de brincadeira", o fato é que ela confirma que não foi coagida a escrever o depoimento entregue à empresa e que tudo que escreveu é verdade. Além disso, o seu depoimento em juízo confirma que o reclamante realmente fez comentários de cunho sexual direcionados à empregada Iúna, que se sentiu desconfortável com a situação, tanto que solicitou a presença de outro colaborador (Michael), por não se sentir segura em permanecer sozinha com o reclamante.

A conduta inapropriada do reclamante também foi confirmada pelo depoimento da testemunha ouvida a convite da reclamada, Sr. Rodolfo Bucchianico Gentil, que prestou as seguintes declarações:

"Que na denúncia de assédio era apontada como vítima Iúna; que foi realizada investigação que gerou um processo interno envolvendo as áreas jurídicas, RH compliance e gerência; que após chegar ao conhecimento do depoente a denúncia de



assedio contra o autor, o depoente teve uma conversa com o autor para saber sua versão dos fatos, tendo o mesmo orientado o autor a respeitar as colegas e não realizar comentários de cunho sexual com as mesmas; que o autor não sofreu penalidade anterior à justa causa aplicada; que em 15.12.2022 chegou ao conhecimento do depoente pela Iúna e Janaína de que o autor, no primeiro momento, na entrada do turno, mostrou o celular ao colega dizendo que estava travando e esse colega disse ao autor que o celular travava por conta da quantidade de vídeos pornográficos armazenados no mesmo; **que nesse momento foi dito ao depoente que o autor manifestou que assistiu os vídeos pensando em Iúna e Janaína, fatos relatados ao depoente por Iúna e Janaína; que Iúna e Janaína relataram outro fato ocorrido em momento diferente, porém no mesmo dia, durante o intervalo do jantar; que foi relatado ao depoente por Iúna e Janaína que, no local chamado fumódromo, em que se encontravam Iúna e o autor, este disse à Iúna que assistia os vídeos pornográficos pensando na mesma, que se imaginava fazendo sexo com Iúna e dando uns tapas na mesma, por ser manhosa; que foi dito ao depoente que me razão do teor da conversa Iúna se sentiu constrangida e chamou os colegas Michael e Janaína; que foi relatado que, após a chegada de Michael e Janaína, a conversa continuou, quando Iúna pediu respeito, e o autor manifestou que respeito lembrava peito, que peito cabia na boca e que pensava em carregar Iúna no colo e Janaína no ombro; que todo o relato foi realizado por Iúna e confirmado gestualmente por Janaína".**

Embora o recorrente tente desqualificar o teor do depoimento prestado pela testemunha patronal, sob a alegação de que ela exercia função de confiança na empresa, tenho que tal fato não a torna obrigatoriamente suspeita para depor.

Conforme entendimento que prevalece no C.TST, o fato de a testemunha ocupar cargo de confiança não autoriza automaticamente a conclusão de que é suspeita, por ausência de previsão legal neste sentido (art. 829 da CLT). Logo, deve existir prova inequívoca da falta de isenção de ânimo para depor, seja pela demonstração de que há amizade íntima ou interesse no litígio, o que não se verificou no caso dos autos.

Com efeito, considerando que a falta de isenção de ânimo da testemunha não se presume, não prospera a tentativa do recorrente de desqualificação do teor do depoimento da testemunha patronal.

Diante desse quadro, tenho que a prova oral reproduzida acima confirma a incontinência de conduta do reclamante, que se reveste de gravidade suficiente para justificar a aplicação da medida imposta pela reclamada, tendo em vista a demonstração de uma conduta imoderada e inadequada no ambiente laborativo, ainda que a pretexto de fazer uma simples "brincadeira".

É inadmissível, na atual conjuntura de equidade de gêneros, que se considere aceitável se referir jocosamente a uma mulher ou que com ela se mantenha contado físico intencional, sem a sua permissão. Ainda que parte das mulheres possa não se sentir, eventualmente, ofendida com associações e insinuações sexuais, considerando-as inerentes a um ambiente de trabalho "descontraído", não se pode recriar aquelas que, com razão, sentem-se violadas, tolerando - muitas vezes em silêncio - investidas e "brincadeiras" constrangedoras no ambiente de trabalho.



Estas aparentes "pequenas" violações cotidianas, que passam normalmente despercebidas, porque toleradas ou simplesmente deixadas para traz, fazem parte de uma cultura em que se objetifica e desqualifica a mulher.

Diante de tal panorama, compreende-se por qual razão a testemunha tenha qualificado as condutas do reclamante como simples "brincadeiras. Contudo, são as referidas "brincadeiras", repetidas ao longo da vida de uma mulher, que favorecem a construção de cultura que estimula e tolera amplamente o assédio, expondo e responsabilizando, muitas vezes, a própria vítima.

Não por outra razão, prevê a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em seu artigo 5º, a, que os Estados tomarão as medidas necessárias para *"modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres."*

De forma ainda mais contundente, prevê a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará, ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995.

Aludida regra tipifica na alínea b do artigo 2 como violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero que cause sofrimento sexual ou psicológico, tanto na esfera pública como na esfera privada, prevendo expressamente o assédio sexual no ambiente de trabalho como objeto de repúdio e punição.

Desse modo, ainda que fosse comum entre os empregados manter conversas de conteúdo sexual no ambiente laboral, o reclamante não estava autorizado a assim agir, muito menos com suas colegas de trabalho, com o agravante de manter contato físico intencional com uma delas, em clara violação, não apenas ao Código de Conduta e Ética da empresa, mas às regras internacionais de proteção à mulher.

Em face de todo o exposto, e considerando que o ambiente de trabalho não pode se tornar um local desagradável e que resulte em consequências psicológicas negativas àqueles que ali prestam serviços e convivem diariamente e tendo em vista, por isso, que cabe à empresa zelar por essas balizas e, em sua função social, fazer valer as normas internacionais de proteção aos direitos



humanos, a reclamada, ao punir o trabalhador e evitar que maiores transtornos fossem gerados pelo seu comportamento inadequado, não apenas agiu dentro do que a lei lhe autoriza. Agiu, isso sim, dentro do que a norma lhe obriga.

Nesse contexto, a partir do exame atento da prova oral e documental produzidas, concluo que a reclamada se desincumbiu do ônus probatório que lhe competia, tendo o juízo de origem agido com acerto ao julgar improcedentes os pedidos de reversão da justa causa aplicada e de condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias pleiteadas.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do Recurso Ordinário do reclamante e das respectivas contrarrazões. No mérito, nego provimento ao apelo obreiro, nos termos da fundamentação supra.

É como voto.

ACÓRDÃO

ISSO POSTO:

A Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, durante a 2ª Sessão Extraordinária de Julgamento, realizada de forma presencial e virtual, entre as 09h00 do dia 22/02/2024 e as 09h00 do dia 23/02/2024, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer do Recurso Ordinário do reclamante e das respectivas contrarrazões. No mérito, negar provimento ao apelo obreiro, nos termos do voto da Desembargadora Relatora, seguida pelo Juiz Convocado Juliano Girardello e pelo Desembargador Aguiar Peixoto.

O Advogado Wallace Teles declinou do seu pedido de sustentação oral em defesa do Recorrido Réu.



Obs.: Ausente o Excelentíssimo Senhor Desembargador João Carlos Ribeiro de Souza, justificadamente. A Excelentíssima Senhora Desembargadora Maria Beatriz Theodoro Gomes não participou deste julgamento, observado o disposto no art. 43 do Regimento Interno deste Tribunal. A Excelentíssima Senhora Desembargadora Eleonora Alves Lacerda presidiu a sessão.

Plenário virtual, sexta-feira, 23 de fevereiro de 2024.

(Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)

ELEONORA ALVES LACERDA
Relator

DECLARAÇÕES DE VOTO

