



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

### **0000311-38.2024.5.07.0031**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 01/04/2024

**Valor da causa:** R\$ 374.759,25

**Partes:**

**RECLAMANTE:** -----

**ADVOGADO:** RENATA DE MOURA PINHEIRO **RECLAMADO:** -----**ADVOGADO:** Daniel Cidrão Frota **PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJETESTEMUNHA:** -----

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

ÚNICA VARA DO TRABALHO DE PACAJUS

ATOrd 0000311-38.2024.5.07.0031

RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: -----

SENTENÇA PJE-JT

I. RELATÓRIO

----- ajuizou Ação Trabalhista

em face de -----em 01/04 /2024, requerendo a reversão do pedido de demissão e o reconhecimento da rescisão indireta, com a condenação da reclamada ao pagamento de verbas rescisórias, diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial, indenização por danos morais e honorários sucumbenciais.

Atribuiu à causa o valor de R\$374.759,25.

A parte ré compareceu à audiência e apresentou defesa escrita conforme ID 9e26731, com documentos.

Réplica pela parte reclamante no ID. 39f3241.

Audiência de instrução para depoimento pessoal das partes e oitiva de testemunhas (ID. 5d1ba90).

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

Razões finais conforme IDs. a6c965b e 95c4b27.

Propostas conciliatórias rejeitadas.

É o breve relatório.

## II. FUNDAMENTAÇÃO

### II.1 DA IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS.

A impugnação da reclamada mostrou-se genérica, impossível de ser analisada pelo Juízo e ofensiva ao princípio do contraditório da parte adversa. Cabe à parte impugnante apontar qual o documento e o motivo de sua insurgência, o que não ocorreu no caso em comento.

Assim, tenho por infundada a insurgência.

Rejeito.

### II.2 DA IMPUGNAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA.

A parte ré impugna o valor atribuído à causa pela parte autora, de forma genérica.

O valor da causa deve observar a expressão econômica atribuída aos pedidos, não devendo ser confundida com os valores de uma possível condenação, assim, tendo a reclamante dado à causa valor compatível com a expressão econômica dos pedidos pretendidos a impugnação não merece acolhida.

Assim, rejeito a preliminar.

### II.3 DA LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR ATRIBUÍDO À CAUSA

Requer a reclamada que o valor da condenação seja limitado ao indicado pela parte 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).

Ademais, o c. TST tem se posicionado no sentido de que os valores indicados pela parte autora são mera estimativa, ainda que não haja ressalva (RR-85559.2019.5.09.0673).

Feitas essas considerações, rejeito a preliminar.

#### II.4 PREJUDICIAL DE MÉRITO. DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.

A reclamada suscitou a prejudicial de prescrição quinquenal, reconhecendo na defesa a veracidade da data indicada pela parte obreira quanto ao início do pacto, ou seja, 14/01/2015.

Nos termos do art. 7º, XXIX, da CF/88 e art. 11, da CLT, a prescrição é de dois anos contados da extinção do contrato de trabalho e de cinco anos durante a vigência do contrato de emprego, inclusive no tocante aos depósitos de FGTS, nos termos do item II, da Súmula 362 do TST, conforme entendimento do STF em sede de repercussão geral no ARE 709212/DF.

Registro, por oportuno, que a prescrição não atinge os pedidos de natureza declaratória, nos termos do art. 11, §1º da CLT.

Assim, tendo sido a ação ajuizada em 01/04/2024, as verbas anteriores a 01/04/2019 estão fulminadas pela prescrição.

Isto posto, acolho a prejudicial suscitada pela reclamada, para DECLARAR prescritas as pretensões anteriores à 01/04/2019, extinguindo-as com resolução de mérito, nos termos do art. 487, II, CPC/2015.

II.5 DA REVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO.  
DO RECONHECIMENTO DA RESCISÃO INDIRETA. DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. DA  
EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DO ASSÉDIO MORAL. DAS VERBAS RESCISÓRIAS.

Relata a parte reclamante que foi admitida em 14/01/2015, para exercer a função de Engenharia de Processos, sendo promovida ao longo dos anos, chegando ao cargo de Diretora de Operações (Chief Operating Officer), com salário de R\$22.000,00 (vinte e dois mil reais), tendo a relação jurídica cessado em 18/12/2023, em razão do seu pedido de demissão, por impossibilidade de continuidade do contrato de trabalho, após ter sido vítima de assédio moral e abalos psicológicos decorrentes da discriminação de gênero.

Narra que o cargo de Chief Operating Officer - COO é o mais elevado dentro da empresa, estando abaixo apenas do CEO, cargo pertencente à alta administração, tratando-se a ré de uma empresa de origem Chinesa.

Alega que, após assumir o cargo de destaque, passou a enfrentar grandes abalos psicológicos, decorrentes do assédio moral suportado, sendo vítima de discriminação por gênero.

Afirma que, inicialmente, observou uma discrepância salarial significativa em relação ao colega de trabalho que ocupava o mesmo cargo (COO), Sr. -----, que percebia remuneração superior sem justificativa objetiva.

Informa que o seu cargo de COO era anteriormente ocupado pelo Sr. MATHEUS DE OLIVEIRA SANTOS, que recebia também remuneração mensal superior, no valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais). No entanto, ao assumir o cargo houve diminuição dos valores e elevação das responsabilidades, embora cumprisse a mesma carga horária.

Sustenta que além da discriminação salarial, foi vítima de constrangimentos gerados por superiores hierárquicos, especialmente o CEO da empresa, conhecido como Mr. ----- Rui, que a submetia a constantes pressões psicológicas e falta de respeito dentro do ambiente de trabalho.

Esclarece que os episódios de violência variavam entre falas agressivas e constrangedoras nos grupos, perante todos os funcionários, diminuição das competências e imposição de dúvida sobre sua capacidade técnica, bem como ameaças de demissão.

Afirma que, apesar de ocupar o cargo de COO, suas decisões não eram respeitadas, não tendo voz ativa para compor sua própria equipe, além de o CEO optar por empregado menos qualificado para assumir a direção do PCP, apenas por ser homem.

Narra que a situação foi agravada quando se afastou para gozo da licença maternidade do seu segundo filho, e mesmo estando afastada do labor, continuou a sofrer pressões e abusos, sendo alvo inclusive de comentários discriminatórios sobre o momento escolhido para sua maternidade.

Alega que, como forma de punição, ao retornar da licença maternidade, em 18/12/2023, foi surpreendida com a contratação de um homem como novo CHIEF OPERATING OFFICER, Sr. ----- . O que ocorreu sem qualquer aviso prévio ou justificativa plausível, tendo tomado ciência da perda do seu cargo por e-mail e por meio de mensagens da sua equipe, que teve ciência da troca de gestão de forma antecipada.

Ressalta que o procedimento de seleção do Sr. ----- teve início antes do seu retorno da licença maternidade, sendo oficializado por meio de comunicação corporativa da empresa, criando um cenário de indisposição que a obrigou a pedir demissão.

Assevera que a conduta da reclamada ao longo do contrato ultrapassou os limites do poder diretivo do empregador, causando adoecimento psíquico da obreira.

Entende que a conduta da ré tinha por finalidade o afastamento da autora, sempre colocando em pauta questões afetas ao gênero, o que, de fato, a levou pedir demissão ao tomar ciência da perda abrupta do seu cargo após o retorno da licença maternidade, tendo sua condição de saúde sido agravada em razão da conduta abusiva da ré.

Requer, assim, a conversão do pedido de demissão e o reconhecimento da rescisão indireta, com pagamento das verbas rescisórias consectárias, além da condenação da ré ao pagamento de diferenças salariais em razão da equiparação salarial e indenização por danos morais.

A reclamada apresentou defesa (ID. 9e26731), insurgindo-se contra os pleitos.

Defende-se afirmando não ter cometido ato ilícito, inexistindo provas de que tenha violado normas trabalhistas, e que ainda que se considere os fatos narrados como verdadeiros, os mesmos não são suficientes para configurar a rescisão indireta.

Sustenta que a obreira apresentou pedido de demissão válido, mediante carta escrita de próprio punho, isento de vício de consentimento, inexistindo provas das alegações indicadas na inicial.

Nega que tenha ocorrido discrepância salarial por motivo de gênero, indicando que os funcionários apontados como paradigmas possuíam ampla experiência na área de direção, diferentemente da autora, o que propiciava disparidade em termos de produtividade e perfeição técnica.

Alega que não há qualquer indício de prova do alegado assédio, entendendo ter comprovado que as distinções salariais decorreram de critérios objetivos e sem relação com o gênero, tendo em vista a formação acadêmica e experiência no ramo de atuação dos paradigmas.

Afirma que a obreira não sofria qualquer tipo de diminuição em

razão do seu gênero, sendo suas decisões acatadas e respeitadas, vez que esta exercia cargo de confiança na empresa, somente havendo tomada de decisões em sentido diverso caso a diretoria da empresa assim decidisse, o que decorre do exercício do poder diretivo.

Entende que se a ré adotasse conduta discriminatória, não teria a autora sido promovida ao cargo de Chief Operating Officer (Diretora de Operações), auferindo um dos salários mais altos no organograma da empresa.

Por fim, impugna a alegação de que a autora sofria constrangimentos em grupos e que era alvo de falas agressivas perante outros funcionários, negando que a autora tenha sido discriminada em razão do gozo da licença maternidade.

Nega que a obreira tenha sido retirada do cargo de COO, afirmando que houve tão somente um redirecionamento para um setor de novos negócios, sem alteração de atividades ou salário auferido, tratando-se, na verdade, de uma oportunidade de crescimento.

Examino.

A controvérsia reside na existência ou não de vício de vontade apto a gerar a reversão do pedido de demissão apresentado pela trabalhadora, tendo em vista o alegado assédio moral e a discriminação de gênero suportados.

Destaco, inicialmente, que em razão da relação direta entre os fatos, os mesmos serão analisados em conjunto no presente capítulo de sentença. Pois bem.

Muito embora a igualdade formal 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 violação contra as mulheres pelo Poder Judiciário.

Não é preciso nenhum esforço hermenêutico para se afirmar

que o assédio moral vivenciado no ambiente laboral por motivo de gênero, levando em conta, inclusive, aspectos relacionados com a maternidade, representa grave violência contra a mulher, especialmente quando cometido por superiores, coagindo a vítima em sua esfera personalíssima.

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 mulher”, entre elas o assédio moral no local de trabalho, garantindo a utilização de todos os instrumentos regionais e internacionais relativos aos direitos humanos. A norma prevê que toda mulher tem direito a ser livre de violência, o que abrange todas as formas de discriminação.

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 necessidade de 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, 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.

Pois bem.

Quanto à alegada distinção salarial, a ré confirma que os salários eram distintos, todavia alega que a discriminação estaria justificada pelo fato de os paradigmas indicados apresentarem labor com diferença de perfeição técnica e produtividade com relação ao trabalho exercido pela obreira.

Visando comprovar suas alegações, a ré juntou aos autos as fichas de registro de empregados (IDs 6f68817 e f9e7893), nas quais é possível observar que:

O Sr. ----- foi contratado pela ré em 19/5/2014, para exercer o cargo de Coordenador Industrial, com salário inicial de R\$14.087,28, sem indicação de qualquer promoção registrada em sua ficha, apesar de o exercício da função de COO pelo mesmo ter restado incontroverso, com salário de R\$30.000,00.

Já o Sr. -----, foi contratado em 02/04/2020, já na função de CHIEF OPERATING OFFICER, com salário inicial de R\$26.000,00.

A reclamante, por sua vez, ingressou na empresa como Engenheira de Processo, tendo galgado cinco promoções, passando pelos cargos de Coordenadora de Processos (novembro/2016), Gerente de Tecnologia da Produção (julho/2019) e, por fim, chegando ao cargo de CHIEF OPERATING OFFICER, o que ocorreu em novembro de 2021 (ID. cba1032), passando a receber salário base inicial de R\$22.000,00.

Além das provas documentais, extrai-se dos depoimentos prestados elementos que corroboram a tese autoral, segundo a qual a discrepância salarial era fundamentada em aspectos obscuros, sendo o gênero um deles.

Ao depor, a preposta da ré apresentou versão dos fatos completamente distinta da tese apresentada na defesa, além de confessar que a reclamante possuía exatamente as mesmas responsabilidades dos demais COO's, ao afirmar que:

“(…) que a diferença salarial entre a reclamante e os funcionários -----e ----- decorrem da existência de faixas salariais observadas pela reclamada, em uma tabela remuneratória, que se divide em salários iniciais mediano e máximo, para cada uma das funções; que essas faixas salariais levam em consideração a experiência e a formação do empregado; que na época, o salário inicial de um diretor de operações era de R\$22.000,00; Que o sr ----- iniciou como coordenador industrial, recebendo faixa salarial Inicial e o senhor ----- já iniciou como diretor de operações, com salário inicial de R\$26.000,00 em razão da sua experiência ; Que o funcionário não tinha acesso às faixas salariais, pois as tabelas ficam disponíveis apenas ao setor de RH. As perguntas formuladas pela patrona da reclamante respondeu: Que, atualmente, apenas o Sr. ----- exerce a função de diretor de operações na reclamada; que o Sr. ----- foi contratado com o salário inicial de R\$25.000,00; Que o cargo da reclamante era o mesmo cargo exercido pelo Sr. -- ----- e -----, no entanto a diretoria atua como sistema de guarda-chuva, de modo que os diretores possuem diferentes de seus subordinados, variando de acordo com a destinação



da diretoria; Que na época da reclamante, a mesma tinha a mesma quantidade de setores de responsabilidade que os demais diretores de operações (...)” (grifos nossos)

Ora, se a ré adotava faixas salariais distintas tomando por base suposta distinção técnica, deveria ter demonstrado quais eram as exigências necessárias para cada faixa, colacionado aos autos os documentos comprobatórios de suas alegações. No entanto, reservou-se a afirmar que existia diferença de perfeição técnica entre os COO’s, embora a preposta tenha confessado que ambos possuíam as mesmas atribuições e responsabilidades.

Além da confissão da ré, a testemunha -----, que trabalhou na empresa durante uma década, declarou em Juízo que a ré possuía uma tabela de faixas salariais para fins de promoção, mas que os empregados desconheciam os possíveis critérios utilizados para realizar o referido enquadramento salarial. A testemunha também confirmou a existência da distinção remuneratória que desfavorecia a autora, embora não soubesse as razões desta, já que as atribuições dos ocupantes dos cargos de COO’s eram basicamente as mesmas, tendo, inclusive, a autora gerenciado outros setores de forma acumulada.

A testemunha -----também prestou depoimento favorável a tese autoral, informando que havia distinções remuneratórias e de bonificações que prejudicava a reclamante, sem justo motivo, além de afirmar que os Diretores de Operações executavam as mesmas tarefas, confirmando, assim como a testemunha Paulo Henrique, que em determinado período a autora chegou a responder por mais setores que os demais Diretores.

Por sua vez, a testemunha -----, ouvida em Juízo a pedido da ré, apesar de não ter trabalhado com a autora, pois ingressou na ré em julho de 2023, quando a mesma estava em gozo da licença maternidade, declarou que o Sr. ----- foi contratado com salário inicial de R\$25.000,00. Ainda informou que estava na posse de anotações das faixas salariais observadas pela ré, pois não gostaria de “se perder” em seu depoimento, afirmando que a distinção salarial decorria do conhecimento técnico do empregado, da sua formação e experiência, além de declarar que não havia diferença de áreas sob a responsabilidade da autora e do Sr. -----, contratado em 2023 para assumir o cargo da obreira na fábrica.

Apesar da tentativa de favorecimento por parte da testemunha -----, que estava em posse de anotações necessárias para “não se perder” em suas declarações, a verdade é que o depoimento da referida testemunha também favorece a tese autoral, pois:

1. Confirma a existência de distinção remuneratória, inclusive em relação ao Sr. -----, contratado para substituir a obreira;
2. Comprova que não havia critérios objetivos para os supostos enquadramentos em faixas salariais diversas;
3. Atesta que a reclamante e os demais Diretores de Operações executavam as mesmas tarefas, o que fragiliza a tese defensiva de diferença de produtividade e perfeição técnica entre os empregados.

Sobre a equiparação salarial, o art. 461 da CLT prevê como fatos constitutivos a diferença salarial e a identidade de função, de empregador e de localidade (art. 461, “caput”, da CLT). Deste modo, o deferimento do pleito de equiparação salarial deve observar os requisitos de identidade de função, identidade empresarial, identidade de localidade, simultaneidade no exercício da função, o que restou amplamente demonstrado nos autos.

Existem, porém, elementos que podem inviabilizar o reconhecimento da equiparação salarial, ainda que se verifiquem os elementos constitutivos acima, denominados fatos extintivos, impeditivos ou modificativos da equiparação. São eles a diferença de perfeição técnica, diferença de produtividade, diferença de tempo de serviço, existência de quadro de carreira e paradigma em readaptação funcional.

No que tange ao tempo de serviço, a partir da Lei nº 13.467/17, os limites passaram a ser os seguintes: a) 2 anos na função; b) 4 anos de trabalho para o mesmo empregador (art. 461, §1º, da CLT). Além disso, o §5º, do art. 461, da CLT, passou a exigir que o equiparando tenha sido contemporâneo do paradigma, o que inviabiliza a equiparação com paradigmas remotos, ainda que o paradigma tenha obtido equiparação salarial pela via judicial.

No caso, é incontroverso a ausência de quadro de carreiras na ré, assim como a saída do Sr. MATHEUS OLIVEIRA dos quadros da empresa em 2020, constituindo óbice para a equiparação pretendida, embora tal fato sirva de reforço argumentativo para demonstrar a alegada discriminação de gênero.

Quanto aos demais paradigmas, observo que a obreira foi promovida ao cargo de CHIEF OPERATING OFFICER - COO em novembro de 2021, inexistindo, portanto, distinção de tempo de serviço apta a justificar a diferença de salário entre a obreira e o Sr. -----.

Como se isso não bastasse, a ré contratou o Sr. -----, em dezembro de 2023, ou seja, dois anos após a obreira iniciar o exercício da função de CHIEF OPERATING OFFICER - COO, contratando-o com salário inicial superior ao da mesma.

Quanto à formação acadêmica, os currículos e demais documentos juntados aos autos demonstram que todos possuíam formação em curso de nível superior, em suas respectivas áreas de atuação dentro das especialidades da engenharia, sem demonstração de que havia outros requisitos para o exercício do cargo.

Destaca-se, por oportuno, que possuir maior formação acadêmica, qualificação técnica ou suposta experiência na área, por si só, não é sinônimo de maior produtividade e perfeição técnica. Logo, deve existir a prova da distinção, até mesmo porque a obreira já possuía experiência prévia.

Neste sentido, entendo que a ré não se desincumbiu de ônus,

pois não há provas de maior produtividade e perfeição técnica. Pelo contrário, pois restou provado nos autos que além de exercerem as mesmas atribuições, houve momentos em que a obreira acumulou mais setores que seus paradigmas.

Outrossim, a contratação de empregado para substituir a obreira, com salário inicial superior, mesmo diante dos oito anos de serviços prestados com afinho e dedicação em benefício da ré, demonstra que, de fato, a obreira foi injustamente discriminada. E não tendo a ré comprovado a ocorrência de fatores objetivos aptos a confirmarem a tese defensiva, forçoso concluir que o gênero da autora foi determinante para a distinção de tratamento.

Além da discriminação salarial, restou provado nos autos diversas condutas e violências de gênero suportadas pela autora, desde a redução da sua autonomia gerencial, com as interferências nas decisões tomadas pela autora, até mesmo ao tratamento diferenciado dispensado à obreira pelo Sr. -----, CEO da empresa, o que foi confirmado pelos depoimentos testemunhais.

Aliado a estes fatos, restou irrefutavelmente comprovado que a obreira fora afastada do seu cargo, durante o período de licença maternidade, sendo substituída por um novo empregado, homem, com salário inicial superior ao seu, sob a suposta alegação de que a “oportunidade” ofertada pela ré, para que assumisse um novo projeto era benéfica, embora sequer houvesse autorização para funcionamento do novo projeto.

A postura adotada pela ré, inclusive na condução da informação de mudança de setor para a autora, que tomou ciência durante o seu período de licença maternidade e somente após a sua equipe, não deixa dúvidas de que o empregador violou deveres anexos ao pacto, seja pela ausência de cuidado com sua empregada, que inclusive se encontrava em momento ímpar na vida de uma mulher, seja pela ausência de lealdade ao supostamente oferta-lá uma mudança contratual, sem ao menos consultá-la sobre a concordância.

Ora, se o novo projeto era tão frutífero, a ré deveria, no mínimo, deixar que a empregada optasse pelo caminho profissional que melhor lhe coubesse, e, em não havendo a concordância, poderia oferecer o cargo na promissora futura fábrica de águas ao então novo empregado, que, com toda sua expertise e experiência profissional prévia certamente agregaria inúmeras vantagens aos processos gerenciais do projeto.

Registro, por oportuno, que o fato de a obreira ter sido promovida ao longo do pacto não afasta a discriminação sofrida com relação aos demais empregados. Inclusive, as testemunhas comprovaram que a obreira precisou trabalhar durante a licença maternidade, comprovando a pressão exercida, além de ter sua autonomia tolhida quando comparado aos demais diretores do sexo masculino, o que foi corroborado pelos documentos de ID. 6058160.

Não é demais destacar que, além da comprovada discriminação de gênero, a autora também comprovou, por meio do relatório emitido pela psicóloga Germana Queiroz Siqueira (ID. 05c80dd) e pelos depoimentos das testemunhas ouvidas em Juízo, que

o ambiente laboral da ré causou sofrimento psicoemocional grave, decorrente das violências sofridas, sendo que variados episódios foram explicados com minúcias no depoimento autoral.

Infelizmente a conduta da ré não é um fato isolado. Diversos

estudos científicos, intensificados nos últimos anos, reportam as inúmeras dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho, antes, durante e após o seu ingresso, apesar de hoje, segundo dados do IBGE (2021) serem as mulheres mais qualificadas que os homens, pois 29,7% de mulheres possuem ensino superior, em frente a 21,5% de homens.

Segundo pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (2018), metade das mulheres que têm filhos são demitidas em até dois anos após o retorno da licença maternidade e esse número se mantém até quarenta e sete meses após o fim da licença.

Estudos também demonstram que muitas relataram a licença-maternidade como um problema, sobretudo quando relacionada a substituição no trabalho. Além dos salários mais altos, os homens alcançam progressões mais rápidas de carreira do que as mulheres (EAGLY e CARLI, 2007), sendo esse processo ainda mais violento quando se trata de mulheres que alcançam cargos de destaque, como é o caso dos autos.

A violência de gênero pode ser definida como qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual, o que também ocorre, infelizmente, no mundo do trabalho.

A despeito das numerosas normas jurídicas nacionais e internacionais, a violência de gênero ainda representa uma chaga social de que são vítimas mulheres em todo o mundo, o que denota que o problema não é meramente legislativo, e sim, perpassa por uma cultura histórico-social de subjugação da mulher, sendo sujeita a violência de todas as espécies e em variados ambientes.

Tanto é assim, que mesmo após 35 anos de promulgação da Constituição, que prevê a igualdade material entre homens e mulheres, fez-se necessário a promulgação da Lei 14.611/2023, que determina igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, inclusive com previsão de sanções em caso de descumprimento.

O assédio no local de trabalho, por sua vez, deve ser entendido como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (MARTINS, MARTINS E ARAÚJO, 2024).

Ou seja, o assédio moral caracteriza-se pela prática reiterada de 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.

Para a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2003, p. 65):

“Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.”

Extraí-se dos conceitos acima mencionados que os requisitos caracterizadores do assédio são: a) conduta abusiva; b) atos repetitivos, salvo em hipóteses excepcionais e a depender da gravidade do fato; c) que gerem prejuízos físico ou psíquico ao trabalhador.

No caso, as provas produzidas não deixam dúvidas de que a obreira foi vítima de múltiplas violências decorrentes da discriminação de gênero, as quais, inclusive, culminaram no pedido de demissão apresentado pela autora (ID. f36f466).

Assim, ainda que a obreira tenha formulado pedido de demissão, restou comprovado nos autos a ocorrência de vício de manifestação de vontade da autora, em razão do abalo emocional suportado, agravado pelo período pós puerperal, aplicando-se, assim, o disposto no art. 138 do Código Civil.

Outrossim, também restaram comprovadas as faltas graves cometidas pela ré, em razão das condutas discriminatórias e abusivas, caracterizadoras de assédio moral, configurando-se a falta grave do empregador, conforme art. 483, d, da CLT.

Isto posto, julgo procedente o pedido de reversão do pedido de demissão, reconhecendo e declarando a ocorrência da rescisão indireta do contrato de trabalho.

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

- a) 54 dias de aviso prévio indenizado;
- b) 13º salário proporcional de 2023 (12/12);
- c) 13º salário proporcional incidente sobre a projeção do aviso prévio (1/12), tendo em vista o limite do pedido;
- d) férias vencidas (12/12), acrescida do terço constitucional;

e) férias proporcionais (11/12), acrescida do terço constitucional;

f) férias proporcional incidente sobre a projeção do aviso prévio (2/12), acrescida do terço constitucional;

g) PLR;

h) saldo de salários de 1 dia e 17 dias de licença maternidade referente aos 17 dias do mês de dezembro (requeridos como 18 dias de saldo de salários);

Determino a dedução dos valores recebidos pela obreira a título de rescisão contratual, conforme TRCT de ID. 263057d.

Julgo procedente o pedido de condenação da reclamada ao pagamento do da multa de 40% incidente sobre os valores devidos de FGTS.

Tendo em vista o reconhecimento da rescisão indireta do pacto, determino a expedição de alvará judicial para liberação dos valores depositados na conta vinculada do FGTS.

Tendo em vista o reconhecimento da equiparação salarial, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada a pagar, em favor da reclamante, a diferença salarial existente, mês a mês, a partir de 01/11/2021 até a data da dispensa, entre a remuneração mensal paga à reclamante e ao Sr. -----, considerando-se o salário do paradigma, no valor de R\$26.000,00, com reflexos em FGTS, férias + 1/3, décimo terceiro salários e aviso prévio (conforme reflexos indicados nos cálculos de ID. 3fcd9a5).

Julgo procedente o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral em razão do assédio suportado, cabendo analisar o quantum indenizatório.

Para tanto, levo em consideração o grau de culpa da reclamada; os meios utilizados para a ofensa, que consistiram nas condutas assediadoras e discriminatórias; a extensão e duração do dano, que considero grave, tendo em vista o período contratual; o esforço para minimizar os efeitos, que foram inexistentes; 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, arbitro o valor de R\$120.000,00 a título de indenização por assédio moral.

## II.6 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 à parte reclamante os benefícios da justiça gratuita.

## II.7 DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Com fulcro no disposto no art. 791-A da CLT, condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, fixados no percentual de 10% sobre o valor atualizado da condenação em favor do(a) advogado(a) da parte reclamante, considerando-se o grau de zelo, o lugar da prestação do serviço e complexidade da causa.

Em relação a parte reclamante, do cotejo do rol de pedidos declinados na inicial e o resultado do julgamento, verifica-se que a parte autora sucumbiu em parte mínima, razão pela qual entendo aplicável o parágrafo único do art. 86 do CPC, e deixo de condená-lo em verba sucumbencial.

## II.8 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.9 DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, os critérios ali estabelecidos são aplicáveis até que sobrevenha alteração legislativa.

A Lei nº 14.905/2024, aplicável a partir de 30/8/2024, alterou os artigos 389 e 406 do CC, que regulam a matéria.

Diante da alteração legislativa, foi definida a utilização do IPCA como índice de atualização monetária quando inexistir avença entre as partes sobre o índice e não existir previsão em legislação específica.

A superveniência da nova legislação afasta a aplicação dos critérios definidos na ADC 58, a partir de 30/8/2024, sendo agora utilizável o IPCA com índice de correção monetária, observando-se a Súmula 381 do TST acrescido dos juros de 1% ao mês, sem cumulação, a partir de 30/8/2024, pro rata die, nos exatos termos da Súmula 307 do TST.

Não há que se falar em aplicação dos juros desde o ajuizamento da ação, uma vez que isso resultaria em cumulação de juros (anatocismo), haja vista que a taxa Selic já traz embutidos os juros moratórios.

Contudo, nos termos da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC 58, deve ser aplicado o IPCA-E acrescido de juros moratórios do art. 39, caput, da lei nº 8.177/91 na fase pré-judicial e a partir do ajuizamento apenas a taxa Selic.

Assim, com a entrada em vigor da Lei nº 14.905/2024 passa a ser aplicável a previsão nela contida, razão pela qual são mantidos os critérios da ADC 58 até 29/8/2024 e a partir de 30/8/2024 aplica-se o IPCA desde o vencimento da obrigação na forma da Súmula 381 do TST e juros de mora correspondentes a SELIC IPCA, sem cumulação até a integral quitação do débito. Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência.

Assim, os cálculos de liquidação deverão observar os seguintes parâmetros:

i) até o dia 29/8/2024, devem ser utilizados os critérios definidos pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, quais sejam, aplicação do IPCA-E mais juros do art. 39, caput, da Lei nº 8.177/91 na fase pré-processual e apenas taxa Selic a partir do ajuizamento até 29/8/2024; e

ii) a partir de 30/8/2024, aplica-se o IPCA desde o vencimento da obrigação na forma da Súmula 381 do TST e juros correspondentes a SELIC - IPCA, sem cumulação até a integral quitação do débito, desde que a taxa legal não esteja negativa, hipóteses em que será considerada igual a zero.

Havendo pedido de danos morais deverá ser observado a súmula n. 439 do TST.



## II.10 DA LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA

Sentença líquida, conforme cálculos anexos.

### III.DISPOSITIVO

Ante o exposto e por tudo mais que dos autos consta, na

reclamatória trabalhista proposta por ----- ajuizou Ação Trabalhista em face de ----- LTDA., decido: i) rejeitar as preliminares suscitadas; ii) acolher a prejudicial suscitada pela reclamada, para DECLARAR prescritas as pretensões anteriores à 01/04/2019, extinguindo-as com resolução de mérito, nos termos do art. 487, II, CPC/2015, e, no mérito, JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados para reverter o pedido de demissão apresentado e reconhecer a rescisão indireta em razão da falta grave do empregador e:

#### OBRIGAÇÕES DE PAGAR:

Condenar a reclamada ao pagamento das seguintes verbas trabalhistas e rescisórias:

- a) 54 dias de aviso prévio indenizado;
- b) 13º salário proporcional de 2023 (12/12);
- c) 13º salário proporcional incidente sobre a projeção do aviso prévio (1/12);
- d) férias vencidas (12/12), acrescida do terço constitucional;
- e) férias proporcionais (11/12), acrescida do terço constitucional;
- f) férias proporcional incidente sobre a projeção do aviso prévio(2/12), acrescida do terço constitucional;
- g) PLR;
- h) saldo de salários de 1 dia + 17 dias de licença maternidade referente aos 17 dias do mês de dezembro (requeridos como 18 dias de saldo de salários);
- i) multa de 40% sobre os depósitos de FGTS.

Condenar a reclamada ao pagamento das diferenças salariais

existentes, mês a mês, a partir de 01/11/2021 até a data da dispensa, entre a remuneração mensal paga à reclamante e ao Sr. -----, considerandose o salário do paradigma, no valor de R\$26.000,00, com reflexos em FGTS, férias + 1/3, décimo terceiro salários e aviso prévio;

Condenar a reclamada ao pagamento indenização por danos morais no importe de R\$120.000,00, conforme fundamentação;

OBRIGAÇÕES DE FAZER:

Determinar a expedição de alvará para saque dos valores depositados na conta vinculada do FGTS, tendo em vista o reconhecimento da rescisão indireta.

Fica determinada a dedução dos valores recebidos pela obreira no TRCT.

Juros e correção monetária, conforme fundamentação supra.

Sentença líquida, observados os limites do pedido.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Custas pela reclamada, calculadas sobre o valor da condenação, conforme cálculos anexos.

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.////

PACAJUS/CE, 16 de novembro de 2024.

NATALIA LUIZA ALVES MARTINS  
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por NATALIA LUIZA ALVES MARTINS, em 16/11/2024, às 12:05:26 - 16a83ae  
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO:03235270000170  
<https://pje.trt7.jus.br/pjekz/validacao/24111612020351300000040651184?instancia=1>  
Número do processo: 0000311-38.2024.5.07.0031  
Número do documento: 24111612020351300000040651184

