



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista

# 0011234-37.2023.5.15.0096

Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR

**Tramitação Preferencial**  
- Pagamento de Salário

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 20/03/2025

**Valor da causa:** R\$ 98.500,00

### Partes:

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_ ADVOGADO: LUCAS SILVA DE OLIVEIRA  
**RECORRENTE:** SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE JUNDIAI  
ADVOGADO: CARLA MARIANA RODRIGUES ADVOGADO: KARINE BOTELHO  
RODRIGUES ADVOGADO: MICHELLE DOS SANTOS ARAUJO  
**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_ ADVOGADO: LUCAS SILVA DE OLIVEIRA  
**RECORRIDO:** SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE JUNDIAI ADVOGADO:  
CARLA MARIANA RODRIGUES ADVOGADO: KARINE BOTELHO RODRIGUES  
PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: MICHELLE DOS SANTOS  
ARAUJO  
PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO



### Identificação

PROCESSO N. 0011234-37.2023.5.15.0096 RECURSO ORDINÁRIO 1º RECORRENTE:  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE JUNDIAÍ E REGIÃO 2ª  
RECORRENTE: \_\_\_\_\_ ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ JUIZ

**SENTENCIANTE: RICARDO TSUIOSHI FUKUDA SANCHEZ RELATOR: JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR**

**Ementa**

**VIOLÊNCIA DE GÊNERO PRATICADA POR PRESIDENTE DE SINDICATO. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. MEDIDAS PREVENTIVAS E INIBITÓRIAS PARA INTERROMPER E EVITAR A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NA ENTIDADE.** 1. A discriminação de gênero praticada por liderança sindical constitui grave violência institucional, pois subverte o papel histórico dos sindicatos como defensores dos direitos dos trabalhadores e combatentes das desigualdades laborais, violando a Opinião Consultiva OC-27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que reconhece o papel dos sindicatos na proteção dos direitos das trabalhadoras e na eliminação de barreiras discriminatórias de gênero. 2. Os sindicatos, como organizações historicamente constituídas para defender os direitos dos trabalhadores(as) e combater desigualdades no ambiente laboral, têm missão de proteger contra abusos e discriminações. É inaceitável que a própria liderança sindical perpetue violência de gênero contra trabalhadoras, traendo a confiança depositada pelos trabalhadores (as) em sua representação e abusando da posição de poder e autoridade inerente ao cargo. 3. A análise da prova produzida, com perspectiva de gênero, conforme orientação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ (2021), revela o ambiente de trabalho hostil dentro da instituição sindical. A tentativa de desqualificar o depoimento da testemunha com base em fatos não relacionados ao caso, revela atuação de estereótipos de gênero prejudiciais, especialmente a crença de que as mulheres exageraram nos relatos de violência ou discriminação. 4. O uso de termos como "vagabunda", "miserável" e "desgraçada" por presidente de sindicato contra empregada da própria entidade, bem como comentários depreciativos sobre aparência física da trabalhadora, constitui violência de gênero institucionalizada que objetifica o corpo feminino e procura julgar e condenar a aparência física da trabalhadora, em detrimento de suas competências profissionais, transformando o que deveria ser um ambiente de proteção e empoderamento feminino em espaço de revitimização. 5. A conduta discriminatória praticada pelo presidente do sindicato compromete a credibilidade e a missão institucional do movimento sindical como

ID. 77e9d8c - Pág. 1

defensor da igualdade e da dignidade no trabalho, constituindo inversão da lógica protetiva sindical e violação dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. 6. Considerando a gravidade da violência, que subverte o papel histórico de proteção aos trabalhadores(as), o caráter sistêmico da discriminação de gênero, a posição hierárquica do agressor e

Assinado eletronicamente por: JOAO BATISTA MARTINS CESAR - 29/08/2025 15:36:58 - 77e9d8c  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25061715385621900000134893685>  
 Número do processo: 0011234-37.2023.5.15.0096  
 Número do documento: 25061715385621900000134893685

o caráter pedagógico da indenização para coibir práticas que comprometem a missão institucional sindical, o valor de R\$ 5.000,00 mostra-se insuficiente, sendo adequada a majoração para R\$ 30.000,00. 7. Determina-se, de ofício, a adoção de medidas preventivas e inibitórias, que incluem a capacitação obrigatória dos gestores e lideranças sindicais sobre violência e discriminação de gênero; campanha educativa anual, elaboração de código de conduta sindical e disponibilização de canal de denúncias, sob pena de multa diária de R\$ 300,00. A determinação de medidas preventivas e inibitórias encontra fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, vedação à discriminação e preservação da igualdade material entre homens e mulheres, bem como nos poderes instrutórios do magistrado trabalhista e na necessidade de preservar a credibilidade institucional do movimento sindical como defensor dos direitos dos trabalhadores(as). 8. Tendo em vista que o art. 530 da CLT preceitua que não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos os dirigentes que praticarem atos de má conduta devidamente comprovada, expeça-se ofício ao MPT para adotar as medidas que entender cabíveis, inclusive com base na Lei de improbidade (Lei 8.429/92 - arts. 1º, 2º e 3º). **Recurso da reclamante parcialmente provido para majorar a indenização por danos extrapatrimoniais para R\$ 30.000,00.** Determina-se, de ofício, a adoção de medidas preventivas e inibitórias contra a violência de gênero. **Dispositivos legais aplicáveis:** CR/88, arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, I, 7º, XXII, 200, VIII; CLT, arts. 8º, 461, 765, 769; CC, arts. 932, III, 933; Decreto 4.377/2002; Convenções OIT 100, 111 e 190. **Protocolos e normativos:** Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero CNJ 2021; Opinião Consultiva OC-27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

## Relatório

Inconformados com a r. sentença, que julgou a reclamação trabalhista **parcialmente procedente**, interpuseram recursos ordinários **as partes**.

O reclamado pugna pela exclusão da condenação ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais.

A reclamante, por sua vez, busca a majoração do valor arbitrado.

Contrarrazões apresentadas pelo réu.

Os autos não foram encaminhados à D. Procuradoria Regional do Trabalho, em atendimento ao disposto nos arts. 155 e 156 do Regimento Interno deste E. Tribunal.

É o relatório.

rmf

## Fundamentação

### VOTO

#### ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade dos recursos interpostos, conheço-os e passo a julgá-los.

#### Dados do Contrato de Trabalho

A reclamante foi admitida em abril de 2022, como advogada, e dispensada sem justa causa em outubro de 2022, quando recebia R\$ 4.000,00 mensais.

#### MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS E CORRELATAS

#### Danos Extrapatrimoniais

O Juízo de origem acolheu o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais no valor de R\$ 5.000,00 por entender que restou comprovado que a conduta do diretor do Sindicato ultrapassou os limites do poder diretivo inerente ao vínculo empregatício, em razão da utilização de termos ofensivos à imagem e à honra da reclamante no ambiente de trabalho.

Irresignado, insurge-se o reclamado. Alega que a r. sentença se baseou no depoimento da única testemunha da autora, que trabalhou no sindicato por apenas três meses e pouco sabia sobre o ambiente de trabalho. Afirma que a testemunha possui acusações de estelionato nas esferas cível e criminal, com condenação transitada em julgado (processo nº 0014771-36.2017.8.26.0309 da 1ª Vara Criminal de Jundiaí). Alega que há prova do bom relacionamento entre os trabalhadores e o presidente da entidade, evidenciado pelos constantes agradecimentos pelas ajudas prestadas, o tratamento respeitoso e profissional dispensado aos empregados, as mensagens elogiosas da própria autora, pela permanência de diversos empregados há mais de dez anos e as solicitações de ex-colaboradores para retorno ao quadro funcional. Pretende a exclusão da condenação e, subsidiariamente, a redução do valor arbitrado.

A reclamante, por sua vez, pretende a majoração da indenização. Alega que o Presidente do sindicato depreciava a sua aparência e a chamava de "vagabunda" e "mentirosa", afirmando que deveria voltar a ser taxista.

Com razão a autora.

A discriminação de gênero no ambiente laboral constitui uma das manifestações da desigualdade estrutural que permeia nossa sociedade, manifestando-se não apenas por meio de práticas institucionais sutis, mas também por meio de violência moral explícita, como o uso de linguagem depreciativa e ofensiva dirigida às mulheres trabalhadoras.

O Brasil assumiu o compromisso de eliminar essa forma de violência, ao ratificar a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, de 1994) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979).

A Opinião Consultiva OC-27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que examinou os direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve sob perspectiva de gênero, reforça a obrigação estatal de adotar medidas positivas para reverter situações discriminatórias no âmbito laboral e sindical, reconhecendo que a permanência de estereótipos de gênero constitui obstáculo ao pleno exercício de direitos pelas mulheres. A Corte Interamericana destacou que os Estados devem garantir que não exista discriminação direta ou indireta no âmbito sindical, enfrentando os fatores estruturais subjacentes aos estereótipos de gênero.

A discriminação de gênero está enraizada em padrões histórico-culturais de uma sociedade machista e patriarcal e se manifesta por meio da divisão sexual do trabalho, regida pelo

princípio da separação (trabalhos de homens e de mulheres), e pela hierarquia (trabalho de homem vale

ID. 77e9d8c - Pág. 4

mais do que trabalho de mulher), conforme estabelece o art. 1º da Convenção 111 da OIT, que define como discriminação todo tratamento desigual que dificulte o acesso, permanência, ascensão profissional e igualdade remuneratória, incluindo práticas de assédio moral que desqualificam a mulher por meio de estereótipos sexistas.

No âmbito constitucional, os arts. 7º, XXII, e 200, VIII, da CR88 garantem ambiente de trabalho íntegro e saudável. No infraconstitucional, os arts. 932, III, e 933 do Código Civil estabelecem a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos discriminatórios praticados por seus prepostos.

Sensível a esse contexto, a Organização Internacional do Trabalho aprovou, em junho de 2019, a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, reconhecendo que tais práticas violam direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente, impedindo especialmente que as mulheres tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. Em 2023, o governo brasileiro deu início ao processo de ratificação da referida Convenção.

Ainda que formalmente não ratificada pelo Brasil, é importante ter em conta o disposto no art. 2º da Convenção 190-OIT, o qual prevê: "Artigo 2º. 1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador. 2. A presente Convenção aplica-se a todos os setores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais."

Fica muito claro que a norma internacional confere ampla proteção às pessoas trabalhadoras, em contratos formais ou não formais, inclusive estagiários (as) e aprendizes.

Por seu turno, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero,

elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2021, surge como instrumento fundamental para orientar a magistratura no julgamento de casos concretos envolvendo violência moral contra as mulheres, possibilitando a aplicação das lentes de gênero na interpretação do direito de maneira contextualizada e atenta às desigualdades estruturais, superando a falsa neutralidade jurídica que, na prática, perpetua desigualdades históricas. Assim, devem ser prolatadas decisões que promovam a igualdade substantiva, conforme preconizam os objetivos fundamentais da República estabelecidos no art. 3º, IV, da CR88 de promover o bem de todos sem discriminação de gênero.

ID. 77e9d8c - Pág. 5

A atividade jurisdicional deve estar atenta às desigualdades estruturais que permeiam as relações de trabalho, especialmente se estiverem marcadas por assimetrias de poder baseadas no gênero.

**No caso**, a análise da prova produzida sob a perspectiva de gênero revela a existência de um ambiente de trabalho hostil e discriminatório contra a reclamante, justificando não apenas a manutenção da condenação, mas a sua majoração.

A tentativa de desqualificar o depoimento da testemunha \_\_\_\_\_, com base em condenação que não tem relação com o caso, revela a atuação de estereótipos de gênero prejudiciais: a crença de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem, especialmente quando denunciam situações de violência ou discriminação no ambiente de trabalho. A credibilidade da testemunha não pode ser abalada por questões alheias à controvérsia. \_\_\_\_\_ prestou depoimento detalhado, coerente e específico sobre os fatos presenciados, revelando a violência de gênero manifestada por condutas discriminatórias.

A afirmação do presidente do sindicato, de que a reclamante "estava malvestida e precisava se vestir melhor" constitui forma de controle e objetificação do corpo feminino, que procura julgar e condenar a aparência física da trabalhadora, em detrimento de suas competências profissionais.

O relato indireto a respeito do emprego do termo "vagabunda" não diminui a relevância probatória do depoimento. Conforme o Protocolo do CNJ, a violência de gênero no ambiente de trabalho enseja a readequação da distribuição do ônus probatório, com acentuada relevância da prova indiciária e indireta, bem como na valorização do depoimento da vítima.

O termo "vagabunda" carrega evidente carga sexista e misógina, sendo

historicamente utilizado para desqualificar mulheres por meio da depreciação de sua sexualidade e moralidade.

Ademais, o uso de linguagem que desqualifica a mulher, tratando-a como pessoa indigna ("miserável") e amaldiçoada ("desgraçada"), associa eventuais erros profissionais não a falhas técnicas, mas a deficiências morais e pessoais intrínsecas, perpetuando a crença discriminatória de que mulheres são naturalmente menos competentes e confiáveis no ambiente de trabalho.

ID. 77e9d8c - Pág. 6

A ausência de relatos similares por parte das testemunhas do reclamado não afasta a ocorrência dos fatos relatados pela testemunha \_\_\_\_\_. Não é porque elas não presenciaram os fatos que eles não ocorreram. Pontue-se que as trabalhadoras podem naturalizar comportamentos inadequados e a posição hierárquica do agressor pode inibir denúncias.

As mensagens cordiais juntadas pelo reclamado não excluem a ocorrência de episódios de violência, mas revelam padrão de relacionamento caracterizado pela alternância entre momentos de aparente cordialidade e episódios de agressão.

Acrescente-se que a prática de violência de gênero por um presidente de sindicato contra uma empregada da instituição reveste-se de especial gravidade. Os sindicatos são organizações que historicamente nasceram para defender os direitos dos trabalhadores(as) e combater as desigualdades no ambiente laboral, tendo como missão fundamental a proteção contra abusos e discriminações.

Quando a própria liderança sindical perpetra violência de gênero contra uma trabalhadora, há uma contradição flagrante com os princípios fundadores da instituição, o que caracteriza uma violência institucional que subverte o papel protetivo que o sindicato deveria exercer.

Essa situação representa uma traição da confiança depositada pelos trabalhadores em sua representação, além de configurar um abuso da posição de poder e autoridade que o cargo de presidente sindical confere.

A conduta do Presidente do Sindicato tem penalidade prevista no art. 530 da CLT, o qual preceitua que não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos os dirigentes que praticarem atos de má conduta devidamente comprovada. A conduta, pelo menos em tese, pode configurar ato de improbidade, na forma prevista na Lei de improbidade (Lei 8.429/92).

Mencione-se que a Opinião Consultiva OC-27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos reconhece expressamente o papel fundamental dos sindicatos na proteção dos direitos das trabalhadoras e na eliminação de barreiras que impedem a participação ativa das mulheres nas organizações sindicais e em cargos de direção. A Corte Interamericana enfatizou que os Estados devem adotar medidas para prevenir a violência e o assédio no âmbito laboral, garantindo que as próprias organizações sindicais sejam espaços livres de discriminação de gênero.

Neste caso, contudo, observa-se uma inversão dessa lógica protetiva: em lugar de combater a discriminação, a liderança sindical a perpetua e institucionaliza, transformando o que

ID. 77e9d8c - Pág. 7

deveria ser um ambiente de proteção e empoderamento feminino em espaço de revitimização, violando não apenas os direitos individuais da reclamante, mas comprometendo a credibilidade e a missão institucional do movimento sindical como defensor da igualdade e da dignidade no trabalho.

Considerando a gravidade das ofensas proferidas, a posição hierárquica do agressor, a repercussão na saúde da vítima, o caráter pedagógico da indenização e a necessidade de coibir práticas discriminatórias de gênero no ambiente de trabalho, o valor de R\$ 5.000,00 mostra-se insuficiente para reparar adequadamente o dano causado e cumprir sua função dissuasória.

A majoração da indenização para R\$ 30.000,00 atende aos princípios da proporcionalidade e da igualdade substancial, promovendo a reparação adequada do dano e o desencorajamento de práticas similares.

Ademais, como mencionado acima, a conduta do dirigente sindical tem reprimenda no art. 530 da CLT, vez que não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos os dirigentes que praticarem atos de má conduta devidamente comprovada. Assim, determina-se a expedição de ofício ao MPT para adotar as medidas que entender cabíveis, inclusive com base na Lei de improbidade (Lei 8.429 /92 - arts. 1º, 2º e 3º).

Assinado eletronicamente por: JOAO BATISTA MARTINS CESAR - 29/08/2025 15:36:58 - 77e9d8c  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25061715385621900000134893685>  
 Número do processo: 0011234-37.2023.5.15.0096  
 Número do documento: 25061715385621900000134893685

## **Medidas de Prevenção e Enfrentamento da Violência de Gênero**

A determinação de medidas preventivas e inibitórias em casos de violência de gênero encontra fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CR88), da vedação à discriminação (art. 3º, IV, CR88) e da igualdade material entre homens e mulheres (art. 5º, I, CR88).

No âmbito infraconstitucional, essa atuação se ampara nos poderes instrutórios conferidos ao magistrado trabalhista (art. 765, CLT), na aplicação dos princípios gerais de direito para integração de lacunas (art. 8º, CLT), e na eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

As Convenções 100 e 111 da OIT, internalizadas pelo ordenamento pátrio, reforçam o dever estatal de coibir práticas discriminatórias, autorizando a adoção de medidas que assegurem ambiente laboral livre de discriminação.

ID. 77e9d8c - Pág. 8

A possibilidade de determinação de obrigações de fazer preventivas encontra respaldo no art. 461 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo trabalhista (art. 769, CLT), especialmente quando a violação a direitos fundamentais transcende a esfera individual e produz efeitos sobre toda a coletividade de trabalhadoras da empresa.

Essa atuação se justifica especialmente em quadros de risco a direitos fundamentais, diante dos quais o Poder Judiciário tem o dever de adotar medidas que neutralizem as desigualdades estruturais identificadas no caso concreto.

Considerando: 1) que a lesão ocasionada pela violência de gênero extrapola o âmbito meramente individual, produzindo efeitos deletérios sobre toda a coletividade; 2) que essas práticas perpetuam estereótipos nocivos, reforçam estruturas patriarcais de subordinação, criam ambiente hostil para todas as mulheres no ambiente de trabalho e naturalizam condutas discriminatórias que afetam o conjunto da sociedade; 3) que cabe ao empregador promover ambiente de trabalho livre de

discriminação e violência de gênero, implementar políticas de prevenção baseadas na perspectiva interseccional, garantir igualdade substantiva de oportunidades e coibir práticas que perpetuem desigualdades estruturais, determina-se, de ofício, que o empregador implemente as seguintes medidas:

### **Capacitação Obrigatória**

Realização de treinamento específico e obrigatório para gestores e lideranças sobre prevenção à violência e discriminação de gênero, identificação de práticas discriminatórias e condução respeitosa de relações interpessoais no trabalho.

### **Campanha Educativa Anual**

Implementação de campanha educativa sobre igualdade de gênero e prevenção à violência, assédio e discriminação, a ser promovida no mês de março de cada ano. Neste mês, os recibos de pagamentos deverão consignar frases sobre a prevenção ao assédio moral e à misoginia.

### **Código de Conduta**

Elaboração ou revisão de código de conduta que inclua vedação expressa à discriminação, assédio e violência de gênero, procedimentos nítidos para denúncias e sanções proporcionais para condutas discriminatórias.

### **Canal de Denúncias**

ID. 77e9d8c - Pág. 9

Disponibilização de canal seguro e sigiloso para denúncias sobre discriminação, assédio e violência de gênero, com capacitação adequada da equipe responsável pelo acolhimento e procedimentos que evitem revitimização.

As ações deverão considerar as interseccionalidades que podem agravar a discriminação de gênero e manter o alinhamento com os princípios estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça para a construção de ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

O descumprimento das obrigações resultará em multa diária de R\$ 300,00, por determinação descumprida, a ser revertida para a realização de eventos de conscientização sobre os malefícios da discriminação de gênero, os quais serão definidos entre o Juiz do Trabalho e membro do Ministério Público do Trabalho.

O empregador deverá apresentar relatório semestral sobre a implementação das medidas, ficando sujeito à fiscalização pelos órgãos competentes.

## **PREQUESTIONAMENTO**

Consideram-se expressamente debatidos todos os dispositivos legais e constitucionais citados nas razões recursais, nos termos da Súmula 297 do TST, ainda que não explicitamente mencionados, com a entrega completa da prestação jurisdicional.

### **Dispositivo**

**À vista do exposto, decido: 1) CONHECER do recurso do RECLAMA DO e NÃO O PROVER; 2) CONHECER do recurso da RECLAMANTE e O PROVER EM PARTE** para majorar a indenização por danos extrapatrimoniais de R\$ 5.000,00 para R\$ 30.000,00.

ID. 77e9d8c - Pág. 10

Determina-se, de ofício, que o reclamado: **1)** implemente as seguintes medidas de prevenção e enfrentamento da violência e discriminação de gênero: **a)** capacitação obrigatória para gestores e lideranças; **b)** campanha educativa anual no mês de março; **c)** elaboração ou revisão de

código de conduta e disponibilização de canal de denúncias; 2) apresente relatório semestral sobre implementação das medidas. Estabeleço multa diária de R\$ 300,00 por determinação descumprida, a ser revertida para eventos de conscientização sobre discriminação de gênero, que serão definidos entre o Juiz do Trabalho e membro do Ministério Público do Trabalho.

Tendo em vista que o art. 530 da CLT preceitua que não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos os dirigentes que praticarem atos de má conduta devidamente comprovada, expeça-se ofício ao MPT para adotar as medidas que entender cabíveis, inclusive com base na Lei de improbidade (Lei 8.429/92 - arts. 1º, 2º e 3º).

Mantém-se, no mais, a r. decisão de origem, nos termos da fundamentação.

Rearbitra-se à condenação o valor provisório de R\$ 30.000,00. Custas pela demandada, no importe de R\$ 600,00, nos termos da lei.

**Em sessão virtual realizada em 31/07/2025, conforme os termos da Portaria GP nº 05/2023 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.**

Votação unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR (Relator e Presidente Regimental) e LUÍS HENRIQUE RAFAEL e Exma. Sra. Juíza ANA LUCIA COGO CASARI CASTANHO FERREIRA.

Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Sessão realizada em 31 de julho de 2025.

## Assinatura

**JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR**

ID. 77e9d8c - Pág. 11

**Desembargador Relator**

Assinado eletronicamente por: JOAO BATISTA MARTINS CESAR - 29/08/2025 15:36:58 - 77e9d8c  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25061715385621900000134893685>  
Número do processo: 0011234-37.2023.5.15.0096  
Número do documento: 25061715385621900000134893685



**PJe**

Assinado eletronicamente por: JOAO BATISTA MARTINS CESAR - 29/08/2025 15:36:58 - 77e9d8c  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25061715385621900000134893685>  
Número do processo: 0011234-37.2023.5.15.0096  
Número do documento: 25061715385621900000134893685



PJe