



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 1001034-44.2024.5.02.0204

Relator: LIANE MARTINS CASARIN

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/04/2025

Valor da causa: R\$ 108.846,38

#### Partes:

**RECORRENTE:** ----- ADVOGADO: RICARDO DOS  
SANTOS MACIEL ADVOGADO: SAMARA MARIA SOUSA  
MACIEL **RECORRIDO:** ----- ADVOGADO: MARCIO LOPES  
SILVA ADVOGADO: FERNANDA REGINA DOS SANTOS  
ADVOGADO: THAMIRES CORREIA DE MELLO LICARIO  
ADVOGADO: PAMELA FLAUSINO DE SOUZA



PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEPERITO: -----  
PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO TRT2 autos n.º 1001034-44.2024.5.02.0204 - 3ª Turma (Cad. 3)

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----.

RELATORA: LIANE MARTINS CASARIN

ORIGEM: 4ª VARA DO TRABALHO DE BARUERI

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA.  
ASSÉDIO HORIZONTAL. COMPROVAÇÃO. Demonstrada a prática de conduta

inadequada de cunho sexual contra colega de trabalho, através de mensagens insistentes e tentativa de contato físico não consentido, resta configurada a incontinência de conduta prevista no art. 482, "b", da CLT. Justa causa mantida. Recurso ordinário do reclamante não provido.

Vistos etc.

O reclamante, inconformado com a respeitável sentença proferida (Id 4168c17), que julgou improcedentes os pedidos consubstanciados na reclamação trabalhista em epígrafe, cujo relatório adoto, recorre ordinariamente, conforme razões recursais apresentadas (Id 587ee7e), buscando a reforma do julgado.

Preenchidos os pressupostos extrínsecos do recurso interposto, por tempestivo, subscrito por procuradora regularmente constituída nos autos e dispensado o recolhimento de preparo ante a concessão da gratuidade de justiça ao recorrente.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada (Id 9c94da3) pugnando pela rejeição do apelo.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos do Regimento Interno deste E. Regional.

ID. 6966cbd - Pág. 1

É o relatório.

## **V O T O**

### **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso ordinário interposto, por preenchidos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade.

### **MÉRITO**



### Nulidade da dispensa por justa causa

Recorre o reclamante pela reforma da decisão, reiterando que não cometido falta grave configuradora de assédio sexual, postulando a declaração de nulidade da dispensa por justa causa que lhe foi aplicada por "incontinência de conduta" (art. 482, "b", CLT).

Contudo, o inconformismo não prospera.

A justa causa representa a penalidade máxima aplicável ao empregado e demanda observância rigorosa dos princípios da gravidade, imediatidade e proporcionalidade. Como bem assentado na doutrina e jurisprudência, o ônus da prova recai sobre o empregador, nos termos do art. 818 da CLT e art. 373, II, do CPC/2015.

A incontinência de conduta, prevista na alínea "b" do art. 482 da CLT, caracteriza-se pela conduta desregrada do empregado que atinja a moral, podendo, inclusive, abarcar o aspecto sexual, prejudicando o ambiente de trabalho. O assédio sexual, por sua vez, configura-se pela conduta reiterada e indesejada de conotação sexual que cause constrangimento à vítima.

Da análise detida dos elementos probatórios constante dos autos, evidencia-se que a empresa logrou demonstrar a ocorrência de conduta gravosa por parte do reclamante.

As mensagens de WhatsApp acostadas às fls. 1.045-1.048 (Id d75d728) revelam comportamento insistente e inadequado do autor, mesmo diante da evidente falta de receptividade da colega de trabalho ----- . O conteúdo das mensagens ("*Leia quero falar sério agora. Eu já tentei de TD pra te agradecer... eu curto você*"; "*Eu tô chato e insistente mais e pq eu não quero te*

ID. 6966cbd - Pág. 2

*perder*"; "*Ficar fugindo não adianta*") demonstra perseguição de caráter íntimo-afetivo incompatível com o ambiente laboral. Acrescente-se que o autor reconheceu que o número de celular 11 98880-1604 é de sua titularidade.

Além disso, as imagens de monitoramento (fl. 1.068 / Id f04e629) corroboram a versão da vítima quanto à tentativa de contato físico não consentida. O depoimento da Sra. -----, testemunha da ré, foi firme ao relatar que o autor tentou pegar sua mão e que ela já havia

Assinado eletronicamente por: LIANE MARTINS CASARIN - 23/07/2025 13:58:42 - 6966cbd

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25070718183711800000270302212>

Número do processo: 1001034-44.2024.5.02.0204

Número do documento: 25070718183711800000270302212



manifestado desconforto com a situação antes de comunicar aos superiores.

Importante destacar que a caracterização do assédio sexual não exige necessariamente relação hierárquica vertical, sendo admitido o denominado "assédio horizontal" entre colegas de mesmo nível, conforme orientação do próprio TST. O que se exige é a conduta de cunho sexual reiterada e indesejada, elementos claramente presentes no caso.

O argumento defensivo de que haveria "interesse afetivo" não restou comprovado, bem como não descaracteriza a conduta faltosa. O ambiente de trabalho deve pautar-se pelo respeito mútuo e profissionalismo, sendo inaceitável a insistência em investidas íntimo-afetivas após a manifestação expressa de desconforto pela destinatária.

Quanto aos princípios da atualidade e imediatidade, verifica-se que a empresa tomou conhecimento dos fatos em 02/04/2024 e procedeu à dispensa imediatamente após a apuração interna, não havendo perdão tácito.

A alegação do recorrente de violação ao contraditório e à ampla defesa não prospera, vez que a justa causa decorre de fatos objetivos (mensagens e imagens de monitoramento) e não foi negada a possibilidade de esclarecimentos, sendo a investigação interna prerrogativa do empregador.

Dessa feita, demonstrada a incontinência de conduta configuradora de assédio sexual, com observância dos princípios informadores da justa causa, mantenho a validade da dispensa motivada.

Nego provimento.

#### **Adicional de insalubridade**

Alegou o reclamante laborar condições insalubres por contato habitual com câmaras frias.

Contudo, a pretensão não encontra acolhida.

ID. 6966cbd - Pág. 3

O laudo pericial produzido no processo (fls. 1124- concluiu pela

Assinado eletronicamente por: LIANE MARTINS CASARIN - 23/07/2025 13:58:42 - 6966cbd

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25070718183711800000270302212>

Número do processo: 1001034-44.2024.5.02.0204

Número do documento: 25070718183711800000270302212



existência de insalubridade em grau médio, condicionada à comprovação de que o autor realizava atividades no interior das câmaras frias (fl. 1135 / Id 850c296). Todavia, como bem analisado pela r. sentença, a prova oral produzida não confirmou satisfatoriamente tal exposição habitual.

A empregadora trouxe aos autos mensagem enviado por Gestor da Prevenção (fl. 81 / Id e80fe5e) expressamente proibindo o ingresso de funcionários do setor de prevenção nas câmaras frias, considerando tal prática como falta grave. A testemunha da ré, que exercia a mesma função do autor, foi categórica ao afirmar que a aferição de temperatura era realizada externamente, com termômetro a laser.

Por sua vez, a testemunha do recorrente asseverou que a aferição era feita "da porta da câmara fria e às vezes, no interior", sem especificar frequência ou habitualidade suficientes para caracterizar exposição sistemática ao agente insalubre.

O art. 192 da CLT condiciona o adicional de insalubridade ao trabalho em condições insalubres. A exposição eventual ou esporádica não gera o direito ao adicional, de modo que, ainda que haja intermitência, é necessária a habitualidade e a ocorrência de forma rotineira.

Porém, no caso, a prova documental e testemunhal não confirmou a exposição habitual alegada, prevalecendo os procedimentos oficiais da empresa que determinavam a verificação externa da temperatura, sob pena de falta grave.

Dessa feita, mantenho a improcedência do adicional de insalubridade e reflexos.

Nego provimento.

### **Indenização por danos morais**

O reclamante postulou indenização por danos morais, sustentando que a justa causa lhe foi aplicada sem fundamento, causando-lhe prejuízo à honra e à imagem.

No entanto, sem razão.

O dano moral pressupõe conduta ilícita, dano efetivo e nexo causal (arts. 186 e 927 do Código Civil). Na hipótese, a dispensa por justa causa decorreu de conduta comprovadamente faltosa do empregado, configurando exercício regular de direito pela empregadora dentro de seu poder diretivo e disciplinar (art. 2º, CLT).



Embora o Precedente Vinculante 62 do C. TST estabeleça que "a reversão da dispensa por justa causa baseada em alegação de ato de improbidade (CLT, art. 482, 'a') que se revela judicialmente infundada ou não comprovada enseja reparação civil, *in re ipsa*, por dano moral", tal entendimento não se aplica à presente hipótese, uma vez que a justa causa restou devidamente comprovada e mantida.

Não se configura, portanto, acusação infundada ou temerária, mas sim legítima aplicação de penalidade disciplinar fundamentada em elementos probatórios consistentes.

Dessa feita, mantida a validade da dispensa por justa causa, inexistente ato ilícito patronal apto a gerar o dever de indenizar, nos termos do arts. 223-B e 223-C da CLT.

Nego provimento.

## DISPOSITIVO

Ante todo o exposto,

ACORDAM os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, por unanimidade de votos, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, conforme fundamentação constante do voto da Relatora.

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.



Tomaram parte no julgamento: a Exma. Juíza Liane Martins Casarin, o Exmo. Desembargador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira e a Exma. Desembargadora Dulce Maria Soler Gomes Rijo.

ID. 6966cbd - Pág. 5

**LIANE MARTINS CASARIN**  
**Juíza Relatora**

LMC/RD

