

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para
Julgamento com Perspectiva de Gênero

Resolução CNJ nº 492/2023 – Recomendação CNJ nº 128/2022

 ANDRÉIA CARLA
SOARES DE
ALMEIDA
FERREIRA
12/03/2026 11:04

DADOS DA DECISÃO

Tipo de decisão: Sentença de Conhecimento

Segmento de Justiça: Justiça do Trabalho

Tribunal: TRT da 6ª Região (Pernambuco)

Órgão julgador: 4ª Vara do Trabalho de Olinda

Magistrada: Sarah Yolanda Alves De Souza Villaça

Processo nº: 0000753-06.2024.5.06.0104

Classe processual: Ação Trabalhista – Rito Ordinário (ATOrd)

Assuntos principais: Rescisão por justa causa; Assédio sexual e moral no ambiente de trabalho; Violência de gênero; Incontinência de conduta; Ato lesivo da honra e da boa fama

Data da sentença: 13/02/2026

Segredo de justiça: Não

Protocolo aplicado: Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ/ENFAM, 2021)

EMENTA

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. RITO ORDINÁRIO. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEAS "b" E "j", DA CLT. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E ATO LESIVO DA HONRA E DA BOA FAMA. PADRÃO REITERADO DE ASSÉDIO E DIFAMAÇÃO DE NATUREZA SEXUAL CONTRA COLEGAS DE TRABALHO MULHERES. VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL. APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO (CNJ/ENFAM, 2021). CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. CEDAW. CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ. CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT. LEI Nº 14.457/2022.

1. **Justa causa validamente aplicada** quando demonstrado, por mosaico probatório robusto e coerente – composto por declaração escrita da vítima, Boletim de Ocorrência perante Delegacia da Mulher, Ata Notarial com registros de conversas, depoimento do supervisor e relato da informante –, padrão

reiterado de conduta assediadora e difamatória direcionada a pelo menos três funcionárias, consistente em convites insistentes para sair seguidos de difamação de natureza sexual como retaliação pela recusa, com componente interseccional de discriminação (gênero e orientação sexual).

2. Perspectiva de gênero na valoração da prova. O depoimento das vítimas possui especial valor probatório em casos de assédio e violência de gênero, dada a natureza clandestina dessas condutas, que raramente contam com testemunhas presenciais diretas. A ausência de filmagens, fotografias ou testemunhas oculares do ato assediador não infirma os relatos, pois é da própria natureza do assédio que se opere em circunstâncias em que a vítima esteja vulnerável.

3. Neutralização ativa de estereótipos de gênero. Rejeitado expressamente o argumento do "bom homem de família", que pressupõe que o estado civil de um homem é garantia de conduta ilibada. O estado civil do reclamante é absolutamente irrelevante para a caracterização ou descaracterização de condutas de assédio e difamação no ambiente de trabalho. Argumento que, quando acolhido acriticamente, perpetua assimetrias de poder e deslegitima os relatos das vítimas.

4. Inversão de culpa (victim blaming). Rechaçada a prática de atribuir à vítima a responsabilidade pelas consequências da conduta do agressor, materializada em mensagem enviada pelo reclamante, constante de Ata Notarial, constitutiva de estereótipo de gênero que o Poder Judiciário deve rejeitar ativamente.

5. Dever patronal de cessação da violência de gênero. A decisão empresarial de dispensar o empregado por justa causa representou o cumprimento do dever legal e convencional de cessar a violência de gênero no ambiente de trabalho, nos termos do art. 7º, XXII, da CF/88, da Convenção nº 190 da OIT e da Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres). A

manutenção do empregado importaria em revitimização das mulheres atingidas.

6. **Indivisibilidade da prova testemunhal.** Desqualificadas as testemunhas do reclamante por terem faltado com o dever de falar a verdade, ao alegarem estar presentes na empresa em data em que seus contratos de trabalho ainda não haviam sido firmados.

7. Pedidos julgados totalmente improcedentes. Litigância de má-fé reconhecida em relação à alegação de nunca ter recebido horas extras, quando os contracheques demonstram pagamento habitual.

RESUMO DA DECISÃO

Trata-se de sentença proferida em reclamação trabalhista de rito ordinário, em que o reclamante postulava, entre outros pedidos, a reversão de demissão por justa causa para demissão sem justa causa, com pagamento de verbas rescisórias, bem como indenização por danos morais por suposta imputação de falso crime de assédio sexual.

A reclamada sustentou que a justa causa se fundou em conduta reiterada de assédio e difamação de natureza sexual contra colegas de trabalho mulheres, consistente em convites insistentes para sair seguidos de propagação de inverdades sobre supostas relações sexuais, como forma de retaliação pelas recusas, direcionada a pelo menos três funcionárias.

A sentença aplicou expressamente o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ/ENFAM, 2021)** como método interpretativo para a análise do caso, realizando **controle de convencionalidade** à luz da CEDAW (Decreto nº 4.377/2002), da Convenção de Belém do Pará (Decreto nº 1.973/1996) e da Convenção nº 190 da OIT, além de invocar a Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres).

A decisão se destaca pelos seguintes aspectos relevantes na aplicação do Protocolo:

(a) Neutralização ativa de estereótipos de gênero: a sentença rejeitou expressamente o argumento do reclamante de que, por ser casado, "jamais assediou qualquer funcionária", identificando-o como o estereótipo do "bom homem de família", desprovido de qualquer valor probatório. O Juízo fundamentou que o estado civil é absolutamente irrelevante para a caracterização de condutas de assédio, e que acolher acriticamente tal argumento perpetua assimetrias de poder e deslegitima os relatos das vítimas.

(b) Valoração da prova com perspectiva de gênero: a sentença atribuiu especial valor probatório ao depoimento das vítimas, reconhecendo que, em casos de assédio e violência de gênero, a natureza clandestina das condutas raramente permite a produção de prova direta. A ausência de filmagens ou testemunhas oculares não foi aceita como elemento desconstituente dos relatos. A convicção judicial foi formada a partir de um "mosaico probatório" composto por declaração escrita da vítima, Boletim de Ocorrência perante Delegacia Especializada na Defesa da Mulher, Ata Notarial com conversas de WhatsApp, depoimento do supervisor que presenciou as reuniões de apuração e relato da informante, que era ela própria vítima da mesma conduta.

(c) Análise interseccional: a sentença identificou componente interseccional de discriminação (gênero e orientação sexual), na medida em que uma das funcionárias, ao recusar os convites do reclamante, foi "dita por lésbica" como forma de retaliação e humilhação, e que o reclamante realizou "aposta" envolvendo essa funcionária com menção ofensiva à sua orientação sexual, revelando a objetificação do corpo feminino e a instrumentalização da orientação sexual como elemento de humilhação.

(d) Rejeição do victim blaming: a sentença identificou e rechaçou a prática de inversão de culpa, materializada em mensagem do reclamante a uma das vítimas ("Vc deveria ter pensado nisso antes de causar esse problema todo"), registrada em Ata Notarial, consignando que a responsabilidade pelas consequências da demissão é exclusivamente de quem praticou os atos ilícitos.

(e) Reconhecimento do dever patronal de cessação da violência: a sentença reconheceu que a decisão empresarial de dispensar o reclamante por justa causa representou o cumprimento do dever legal e convencional de cessar a violência de gênero no ambiente de trabalho, considerando que a manutenção do empregado importaria em revitimização das mulheres atingidas e em descumprimento do dever patronal de garantir meio ambiente de trabalho sadio, seguro e livre de assédio.

A sentença julgou totalmente improcedentes os pedidos, mantendo a validade da dispensa motivada com fundamento no art. 482, alíneas "b" e "j", da CLT, e condenando o reclamante por litigância de má-fé. Trata-se de decisão paradigmática no âmbito da Justiça do Trabalho, por aplicar de forma integral e estruturada o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em ação que envolve a validação judicial de medida disciplinar patronal adotada em resposta a violência de gênero no ambiente laboral.

Fundamentação normativa mencionada na sentença:

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ/ENFAM, 2021)

Resolução CNJ nº 492/2023

CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.377/2002)

Convenção de Belém do Pará – Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Decreto nº 1.973/1996)

Convenção nº 190 da OIT sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho

Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres)

CLT, art. 482, alíneas "b" e "j"

CF/88, arts. 5º, §§ 2º e 3º; 7º, XXII