



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0010082-32.2024.5.15.0091

Relator: DAGOBERTO NISHINA DE AZEVEDO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/10/2025

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: ELLEN KATIZMAN DA SILVA

RECORRIDO: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE

ADVOGADO: ALESSANDRO CARRENHO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO



PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº: 0010082-32.2024.5.15.0091

RECURSO ORDINÁRIO - PROCEDIMENTO ORDINÁRIO

RECORRENTE: -----

RECORRIDA: -----

ORIGEM: CON2 - BAURU

JUIZ SENTENCIANTE: PAULO BUENO CORDEIRO DE ALMEIDA PRADO BAUER



Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamada em face da Sentença Id. 4aea0b0, cujo relatório adoto, a qual concluiu pela procedência parcial da reclamação. A recorrente pleiteia reforma da Sentença quanto aos danos morais pelo assédio sexual e honorários advocatícios.

Preparo - Id. 887253b a Id. 5ab26a0.

Contrarrazões sob Id. 03f4772.

É o que de relevante cumpria relatar.

ID. 4880805 - Pág. 1

Eis meu **VOTO**:

Preenchidos os pressupostos recursais, conheço do recurso.

DANOS MORAIS (ASSÉDIO SEXUAL)

O Magistrado de origem resolveu a celeuma com base no livre

convencimento motivado, consoante lhe autoriza o Artigo 371, do Código de Processo Civil, escorreitamente se arrimando nos depoimentos consistentes e verossímeis:

A primeira testemunha indicada pela reclamante, ----, declarou que a viu diversas vezes chorando e que esta lhe confidenciava os assédios cometidos pelo patrão, ----, mencionando toques em suas nádegas, sussurros ao ouvido e propostas indecorosas. Ressaltou que as investidas eram reiteradas, sobretudo nos últimos anos do contrato, e que a reclamante tinha medo de perder o emprego caso denunciasse os fatos. A testemunha frisou, ainda, que só conseguiu relatar com tranquilidade os episódios após a saída da esposa do patrão da sala de audiência, o que reforça o ambiente de intimidação existente.

A segunda testemunha arrolada pela reclamante, ----, confirmou que aquela trabalhava isoladamente na loja anexa, enquanto as demais funcionárias permaneciam juntas na produção, circunstância que facilitava o acesso exclusivo do empregador à vítima e dificultava a ocorrência de testemunhos diretos. Afirmou também que o patrão tinha o costume de circular pela loja, sendo possível o contato físico e verbal com a empregada em momentos de ausência de terceiros.

Por sua vez, as testemunhas trazidas pela reclamada limitaram-se a negar genericamente o assédio e a alegar que o estabelecimento possuía câmeras de segurança, sem, contudo, demonstrar quem detinha acesso ou controle sobre as gravações - o que, conforme se extrai dos autos, era feito exclusivamente pelo próprio empregador, acusado de ser o autor das condutas libidinosas.

Ora, a mera existência de câmeras de vigilância não é empecilho à prática de assédio ou importunação sexual, sobretudo quando o controle do sistema é exercido pelo próprio agressor, o que neutraliza qualquer função fiscalizadora do mecanismo.

ID. 4880805 - Pág. 2

As investidas sexuais descritas - toques disfarçados, comentários lascivos e propostas indecorosas - são plenamente compatíveis com comportamentos dissimulados, de difícil captação por câmeras e com a própria clandestinidade que caracteriza o assédio sexual.

Nestes casos, portanto, não se exige prova cabal ou ocular,

bastando a coerência entre as declarações da vítima e o contexto probatório que revele plausibilidade e verossimilhança. O assédio sexual, como ilícito civil e trabalhista, é, por sua natureza, praticado às ocultas, explorando a hierarquia e o medo da vítima.

Diante desse quadro, não há falar em inversão indevida do ônus da prova, mas sim na valoração motivada da prova oral e no reconhecimento da verossimilhança suficiente para a convicção do Juízo, em estrita observância ao Artigo 818, §1º, da CLT, considerando-se também as diretrizes do "Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero", que orienta a análise sensível das situações de assédio e discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Neste diapasão, cito recentes arestos paradigmas:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. QUESTÕES DE GÊNERO. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. PROTOCOLO DO CNJ PARA JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO (2021). ENQUADRAMENTO JURÍDICO DE FATOS CONSIGNADOS NO ACÓRDÃO REGIONAL. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio nas relações de trabalho possui conceito amplo, que abrange não apenas a conduta reiterada, mas, também, a conduta unissubstancial. É indispensável que o direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal) exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas trabalhistas, sua eficácia irradiante, ostentada por todo direito fundamental. A eficácia irradiante dos direitos fundamentais, inclusive do trabalho, orienta o intérprete do Direito a preencher o conteúdo normativo de princípios e regras jurídicas com o sentido e o alcance próprios dos direitos fundamentais que os impactem. No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive os de ser protegido contra acidentes e doenças do trabalho (art. 7º, XXII, Constituição Federal) e ter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (arts. 200, VIII e 225, caput, da Constituição Federal), deve ter seu núcleo essencial informado também pelas normas internacionais que abordam com especialidade a respectiva matéria, como consequência do disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal. Também ganha destaque, nessa função, o art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, em que se insculpe o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais. O vaso de comunicação entre as normas internacionais sobre direitos humanos (tais como a maior parte das Convenções da OIT) e os direitos fundamentais positivados na ordem interna, conforme o princípio pro homine (art. 19.8

ID. 4880805 - Pág. 3

da Constituição da OIT), deve ter por finalidade sempre o aprimoramento da proteção social que se pretende progressiva (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos). A circunstância fática que demonstre que a conduta lesiva tenha sido única, continuada, divisível ou indivisível

Assinado eletronicamente por: DAGOBERTO NISHINA DE AZEVEDO - 19/12/2025 08:41:32 - 4880805
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25101413341191700000140648337>
 Número do processo: 0010082-32.2024.5.15.0091
 Número do documento: 25101413341191700000140648337

consiste em elemento simplesmente acidental e lateral para a caracterização da violência ou do assédio nas relações de trabalho. O elemento principal para tal configuração reside no exame das consequências previstas ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho. **Se a conduta, unissubstancial ou plurissubstancial, praticada uma ou mais vezes, visar, causar ou for capaz de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, será ela configurada como ato de violência e assédio nas relações de trabalho.** No âmbito da **Organização dos Estados Americanos (OEA), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994)** inclui, expressamente, o assédio sexual no local de trabalho como uma das formas de violência contra a mulher. Essa menção expressa denota a sensibilidade do tema não apenas no âmbito da OIT, mas também no âmbito da OEA. (...) Nos termos do Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021), a configuração de assédio sexual, na seara trabalhista, deve ser ampla, ao contrário do conceito restritivo imbuído no art. 216-A do Código Penal, que pressupõe a existência de hierarquia entre a vítima e o agente delituoso para a configuração do assédio sexual. **O Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021) alerta para que os juízes tenham sensibilidade quanto à realidade de que o assédio sexual é perpetrado de forma clandestina, como maneira de automaticamente acobertar sua prática e consolidar, com a menor probabilidade possível de reparação, a violação aos direitos da personalidade da vítima.** O depoimento pessoal da vítima, portanto, não pode receber o mesmo tratamento ordinariamente atribuído aos demais depoimentos pessoais. No caso concreto, o Regional consignou, expressamente, que as provas testemunhais produzidas ao longo da **instrução probatória demonstram, de forma clara, que o superior hierárquico da Reclamante direcionou-lhe insinuações invasivas de cunho sexual, com comentários concernentes ao seu corpo e convites para eventos íntimos privados, com persistência, além de toques em partes do seu corpo.** Tal conduta, conforme consignação fática do acórdão regional insusceptível de revisão, nos termos da Súmula 126 do TST -, decorreu de abuso do exercício do poder diretivo (art. 187 do Código Civil), uma vez que a vulnerabilidade da Reclamante às insinuações e aos convites perpetrados pelo seu superior hierárquico (preposto da Reclamada, na configuração do art. 932, III, do Código Civil) decorre da própria relação de subordinação havida entre a Reclamante e seu superior, como consequência da organização hierárquica da empresa. O Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021) já alerta para tal peculiaridade. O grave constrangimento decorrente da condição de vítima de assédio sexual, amargada pela Reclamante no caso concreto, representa, notoriamente, ameaça ao seu direito humano fundamental à honra e à privacidade (art. 11 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Afinal, a exposição ou o perigo de exposição de situações de assédio sexual naturalmente incute temor à vítima, no que toca a possíveis agravamentos e efeitos secundários na sua vida social, potencialmente decorrentes da situação de assédio sofrida. Some-se a isso a circunstância de os padrões estereotipados intrínsecos à sociedade,

que devem ser eliminados o mais rápido possível (art. 5º da Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), sujeitarem a mulher a críticas e julgamentos infundados no que toca à sua abertura ou iniciativa para o relacionamento. A sujeição da vítima, no contexto da relação de emprego, diante de condutas configuradoras de assédio sexual, aproximase do instituto da coação, previsto no art. 151, caput, do Código Civil: "A coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens". O dano físico não é a única nem a principal forma de configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho, porque essa configuração também pode decorrer de danos sexuais e psicológicos, com ou sem contato físico. A conduta praticada pelo superior hierárquico da Reclamante, juridicamente investido da condição de preposto da Reclamada (art. 932, III, do Código Civil), configura assédio sexual. Na condição de ato ilícito (art. 186 do Código Civil), o assédio sexual perpetrado no caso concreto enseja o dever de reparação civil (art. 927, caput, do Código Civil) por parte da Reclamada. Tal ato ilícito violou o direito humano fundamental à intimidade e à vida privada da Reclamante, o que atrai o direito à reparação integral (art. 5º, V e X, Constituição Federal; art. 944 do CCB). (...) (AIRR-0000549-79.2022.5.08.0005, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Jose Godinho Delgado, DEJT 18/10/2024).

"(...) INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ASSÉDIO SEXUAL. ÔNUS DA PROVA. CONDUTA DEGRADANTE DE CONOTAÇÃO SEXUAL. ESPECIAL IMPORTÂNCIA À PALAVRA DA VÍTIMA. DECISÃO FUNDAMENTADA NO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO. (...) Cinge-se a controvérsia aos seguintes temas: Indenização por danos extrapatrimoniais, ônus da prova e valor arbitrado.³ O Protocolo Antidiscriminatório, Interseccional e Inclusivo da Justiça do Trabalho define assédio sexual como "a conduta de conotação sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, causando-lhe perturbação, constrangimento e violando sua liberdade sexual, implicando conduta discriminatória, abuso de poder e violência de gênero, gerando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador para a pessoa assediada, na forma da Convenção nº 190 da OIT, da Resolução nº 351/2020 do CNJ e da Resolução 360/2023 do CSJT".⁴ Quanto ao ônus da prova, o referido Protocolo, que constitui uma diretriz de atuação e julgamento de magistrados trabalhistas, orienta que, nos casos envolvendo assédio moral ou sexual, deve ser atribuído um peso diferenciado à palavra da vítima, haja vista que, em geral, essas violências são cometidas em ambientes fechados e fora do olhar público, gerando dificuldades probatórias. 5. No caso, a situação descrita no acórdão regional se enquadra como assédio sexual, haja vista que a conduta do preposto, confirmada pela autora e corroborada pelas evidências, extrapolou os limites do relacionamento profissional, configurando assédio sexual por meio de sucessivas tentativas de aproximação física não consentidas, envio de mensagens com conteúdo

sexual, promessas de benefícios em troca de favores sexuais e culminando em uma tentativa de invasão ao

ID. 4880805 - Pág. 5

banheiro onde a recorrente se refugiou. A insistência do assediador, mesmo após manifestação clara de repulsa da vítima e comunicação à sua esposa, demonstra a natureza abusiva e não consentida dos atos, caracterizando um ambiente de trabalho hostil e degradante. (...)" (AIRR1000927-44.2021.5.02.0385, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 11/06/2025).

A situação que se apresenta nos autos constitui efetivo assédio sexual, constrangendo e malferindo a dignidade da empregada, reduzindo-a à condição de objeto em seu local de trabalho, fundamento inviolável da República Federativa do Brasil, consagrado no Artigo 1º, da Carta Magna, de natureza pétrea, portanto, de hierarquia suprema, além de violar o direito social ao trabalho, consagrado no Artigo 6º, da Carta de Princípios, os quais, uma vez violados, devem ser indenizados.

Diante do exposto, o dano moral é patente, sendo necessária a indenização, abarcando o escopo pedagógico da punição e estimulando a empresa a adotar medidas preventivas e suficientes para evitar repetição.

No entanto, considerando a extensão do ato ilícito, as peculiaridades do caso e do universo probatório, entendo pela reforma do Julgado de origem no tocante ao valor arbitrado a título de indenização por danos morais (R\$30.000,00), minorando-o para R\$20.000,00, por atender aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, conforme média adotada em julgados desta Câmara em cotejo com exegese da Alta Corte Trabalhista (ex: processo nº 0011035-27.2014.5.15.0097 e 001025865.2017.5.15.0120):

*"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO (R\$ 10.000,00). ASSÉDIO SEXUAL PERPETRADO POR COLEGA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVIDÊNCIAS PELA RECLAMADA. REDUÇÃO INDEVIDA. Não merece provimento o agravo, haja vista que os argumentos apresentados pela reclamada não desconstituem os fundamentos da decisão monocrática. No caso , verifica-se que o Tribunal Regional manteve a sentença em que se condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)**, tendo em vista que ficou comprovado o assédio sexual sofrido pela reclamante no ambiente de trabalho, bem como a ausência de providências por parte da reclamada.*

Assinado eletronicamente por: DAGOBERTO NISHINA DE AZEVEDO - 19/12/2025 08:41:32 - 4880805
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25101413341191700000140648337>
 Número do processo: 0010082-32.2024.5.15.0091
 Número do documento: 25101413341191700000140648337

Consignou que " a prova produzida nos autos demonstrou que a reclamante foi vítima de comportamento inadequado, de cunho sexual, perpetrado por um colega de trabalho, entretanto, a empresa reclamada não averiguou a infração cometida, tampouco tomou providências para punir o assediador e afastá-lo do ambiente de trabalho ". Salienta-se que a jurisprudência desta Corte superior é no sentido de que a alteração do

ID. 4880805 - Pág. 6

quantum indenizatório somente ocorre em sede extraordinária se o valor arbitrado for irrisório ou exorbitante, o que não é o caso dos autos. Por fim, registra-se que a decisão combatida está de acordo com a tese firmada pelo STF no Tema 655 do ementário temático de Repercussão Geral, segundo a qual o recurso extraordinário em que se discute a proporcionalidade e razoabilidade do valor fixado a título de indenização, não merece seguimento, por ausência de repercussão geral. Agravo desprovido. (...) " (AIRR-0011037-79.2023.5.15.0097, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/09/2025).

*"(...) VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL RELATIVO A ASSÉDIO SEXUAL. PEDIDO DE REDUÇÃO. MONTANTE FIXADO EM R\$ 30.000,00. NÃO EXORBITANTE. TRANSCENDÊNCIA. NÃO RECONHECIMENTO.I. Considerando que o valor arbitrado em origem (**R\$ 30.000,00 - trinta mil reais**) para a indenização por dano moral, em razão de assédio sexual, não se mostra exorbitante, muito pelo contrário, e tendo em conta, ainda, que o recurso de revista foi interposto pela parte reclamada com o intuito de reduzir tal montante, não merece reparos a decisão unipessoal agravada, pois não há transcendência do tema, uma vez que se cuida de pretensão que não ultrapassa a esfera patrimonial disponível da parte recorrente, não se constatando dissenso com precedente vinculativo, interpretação de questão nova, elevado valor econômico ou risco de lesão a bens e valores constitucionalmente assegurados. II. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento." (AIRR-0020749-13.2021.5.04.0019, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 18/06/2025).*

"DIREITO CONSTITUCIONAL, DIREITO CIVIL E DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ASSÉDIO SEXUAL. ÔNUS DA PROVA. CONDUTA DEGRADANTE DE CONOTAÇÃO SEXUAL. ESPECIAL IMPORTÂNCIA À PALAVRA DA VÍTIMA. DECISÃO FUNDAMENTADA NO CONJUNTO FÁTICOPROBATÓRIO. INCIDÊNCIA DO ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA - VALOR ARBITRADO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. (...) Quanto ao valor da condenação, a jurisprudência desta Corte Superior consolidou orientação no sentido de que a revisão do valor fixado a título de indenização por

*danos extrapatrimoniais apenas é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, em ofensa aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, o que não se verifica no presente caso em que foi fixada indenização no importe de **R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais)**. Precedentes.7. Fundamentando-se o acórdão regional nas provas produzidas no processo, constata-se que a análise da procedência da insurgência demandaria reexame do conjunto fático-probatório, medida vedada pela Súmula nº 126 do TST.Agravado conhecido e não provido. (AIRR-1000927-44.2021.5.02.0385, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 11/06/2025).*

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

ID. 4880805 - Pág. 7

Diferentemente do que tenta dissuadir a recorrente, não houve pedido relativo à jornada, acúmulo e verbas rescisórias, assim, inexistindo sucumbência da reclamante, são indevidos honorários em favor da reclamada, ressaltando-se que eventual acolhimento de parte do pedido ou quantificação inferior à pretendida, não caracteriza sucumbência parcial, quando a pretensão principal tenha sido acolhida.

DIANTE DO EXPOSTO, decido conhecer do recurso

interposto por ----, e provê-lo em parte para minorar a condenação de indenização por danos morais ao importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Diante da reforma do Julgado originário, rearbitro o valor da condenação, reduzindo-o para R\$20.000,00.

Em 12/12/2025, a 4ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo em sessão virtual, conforme disposto na Portaria GP nº 05/2023 e na Resolução Administrativa nº 026/2025, deste E. TRT.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho DAGOBERTO NISHINA DE AZEVEDO (Regimental)

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados

Relator: Desembargador do Trabalho DAGOBERTO NISHINA DE AZEVEDO

Juiz do Trabalho RONALDO OLIVEIRA SIANDELA

Desembargadora do Trabalho ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID

Em licença para tratamento de saúde, a Exma. Sra. Desembargadora Mari Angela Pelegrini, substituída pelo Exmo. Sr. Juiz Ronaldo Oliveira Siandela.

Ministério Público do Trabalho (Ciente)

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

ID. 4880805 - Pág. 8

Votação por maioria, vencida a Exma. Sra. Desembargadora Adriene Sidnei de Moura David, cuja declaração de voto é a seguinte: "Divirjo, respeitosamente. Diante da gravidades dos fatos envolvendo assédio sexual, nego provimento ao recurso da reclamada e mantenho o valor da indenização por dano moral fixado em sentença (R\$30.000,00), a fim de atender ao caráter pedagógico da pena. Saliento que a reclamante sofreu assédio sexual ao longo de mais de 10 (dez) anos de trabalho na empresa reclamada, circunstância que agrava sobremaneira a situação degradante a que permaneceu exposta durante todo o vínculo empregatício."

**DAGOBERTO NISHINA AZEVEDO
Desembargador do Trabalho**

Assinado eletronicamente por: DAGOBERTO NISHINA DE AZEVEDO - 19/12/2025 08:41:32 - 4880805
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25101413341191700000140648337>
Número do processo: 0010082-32.2024.5.15.0091
Número do documento: 25101413341191700000140648337

