



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020597-76.2023.5.04.0024

Relator: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/07/2025

Valor da causa: R\$ 416.018,05

**Partes:**

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: RAIAN GEYGER CHEDID

**RECORRENTE:** -----.

ADVOGADO: DANIEL DE LUCCA E CASTRO

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: RAIAN GEYGER CHEDID

**RECORRIDO:** -----.

ADVOGADO: DANIEL DE LUCCA E CASTRO

**RECORRIDO:** -----.

ADVOGADO: LUCIANO BAUER WIENKE ADVOGADO:

OSVALDO KEN KUSANO

**RECORRIDO:** -----.

ADVOGADO: LUCIANO BAUER WIENKE

ADVOGADO: OSVALDO KEN KUSANO

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: OSVALDO KEN KUSANO

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: LUCIANO BAUER WIENKE PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJE



**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
 PODER JUDICIÁRIO  
 JUSTIÇA DO TRABALHO  
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

### Identificação

PROCESSO nº 0020597-76.2023.5.04.0024 (ROT)

RECORRENTE: -----, -----.

RECORRIDO: -----, -----, -----, -----, -----,

-----

RELATOR: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS

### EMENTA

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL.** O assédio sexual possui uma faceta extremamente invasiva, constrangedora e, quase sempre, silenciosa, atingindo diretamente o aspecto mais íntimo da vítima, trazendo às vítimas vergonha, abalo psíquico e podendo gerar transtornos emocionais mais duradouros, a depender da gravidade da conduta. Por conta da vigência de uma lógica social de negativa de autonomia das mulheres sobre seus próprios corpos, não se pode tolerar como normal a ideia de que os corpos das mulheres podem ser tratados como objetos, suscetíveis de atos de cunho sexual, independente de consentimento, porquanto importa violação ao direito à autonomia, bem como à dignidade das mulheres, garantidas constitucionalmente. Sendo assim, não havendo dúvidas de que o procedimento do empregador é ofensivo à honra e à dignidade da autora, é devido o pagamento de indenização por dano moral. Exame da questão que se dá sobre prisma do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **à unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. Por maioria de votos, vencida a Desembargadora Relatora, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE para majorar a indenização por dano moral para R\$ 25.000,00. Determina-se o encaminhamento do autos à Coordenadoria de primeiro Grau do Ministério Público do Trabalho. Valor da condenação que se majora em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com custas adicionais de R\$ 200,00 (duzentos reais), para os fins legais.**

Assinado eletronicamente por: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS - 01/04/2026 07:26:17 - ca1d536  
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26021907340590200000110324610>  
 Número do processo: 0020597-76.2023.5.04.0024  
 Número do documento: 26021907340590200000110324610



Intime-se.

ID. ca1d536 - Pág. 1

Porto Alegre, 26 de março de 2026 (quinta-feira).

## RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência da ação (ID. dd56372), as partes recorrem.

A reclamada, em razões de ID. da64ad7, pretende a modificação do julgado quanto às seguintes matérias: dano moral; responsabilidade solidária; e honorários advocatícios.

A reclamante, no recurso ordinário de ID. 8f46569, busca a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: multas dos arts. 477 e 467 da CLT; e majoração do dano moral.

São apresentadas contrarrazões pelo reclamado ----- (ID. fa1085b); e pela parte reclamante (ID. f21c66d).

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### 1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO ----- e RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE

#### DANO MORAL

O reclamado ----- busca afastar sua condenação a título de indenização por danos morais. Alega que sempre preservou o tratamento profissional e respeitoso entre os trabalhadores, repudiando práticas desrespeitosas. Menciona que a reclamante não utilizou o canal de denúncias nem contactou o RH. Sustenta que a reclamante nunca foi submetida a situações vexatórias ou assédio. Pondera que o ônus da prova do dano incumbia à reclamante, nos termos dos arts. 818, I, da CLT



e 373, I, do CPC, e que esta não se desincumbiu de tal encargo. Requer a reforma da sentença para afastar a condenação. Subsidiariamente, postula a redução do quantum indenizatório, observando-se os arts. 5º, V e X, da CF, 927 e 944, do CC e 223-G, § 1º, da CLT.

ID. ca1d536 - Pág. 2

A reclamante busca a majoração do valor da indenização por dano moral. Alega que foi vítima de assédio sexual por parte de funcionário da reclamada. Sustenta que a testemunha confirmou o comportamento inadequado do assediador e a negligência da reclamada. Pondera que o preposto da reclamada demonstrou desconhecimento dos fatos. Requer a majoração do valor da indenização para R\$ 100.000,00.

A sentença está assim fundamentada (ID. dd56372, pág. 6):

[...]

*Para a concessão de dano moral é necessária a efetiva presença de três requisitos: dano, nexos causal e culpa do empregador. (Maurício Godinho Delgado in Curso de Direito do Trabalho, pág. 619, 6ª edição). A reparação dos danos morais encontra previsão legal específica na Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos V e X, assim como nos artigos 186 e 927 do Código Civil.*

*O dano moral se faz presente quando da existência de ato abusivo que atinja os direitos da personalidade do ofendido, dentre eles a honra e a imagem, traduzindo-se como lesão sofrida por alguém no seu patrimônio de valores ideais. Está ligado a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos do ser humano. Envolve o dano interno, a dor, o sofrimento. Não existe um rol taxativo de manifestações do dano moral, sendo necessária a análise caso a caso, eis que é essencialmente tópico.*

*No caso em tela, a prova oral é clara no sentido de que o colega ----- tinha problemas comportamentais, inclusive com a autora, conforme o depoimento da 1ª testemunha convidada pela autora:*

*"(...) que ----- foi treinado pelo depoente para a separação; que o depoente não teve problemas com o depoente, mas ele teve vários problemas na empresa por conta comportamental, pois não tinha respeito com as mulheres; que também o sistema de separação era por voz, sendo que ----- colocou no programa de voz palavras; que foi repassado esse problema as chefias, que chamavam -----, mas nada resolvia; que ----- saiu da reclamada antes do depoente, sabendo que foi despedido por conta dessas atitudes; que logo que ----- iniciou na reclamada fez uma cartinha com desenho impróprio escrevendo o nome da reclamante embaixo; que foi o ----- que fez a cartinha; que ao que*



*recorda entregou o desenho à reclamante; que o reclamante estava próximo e viu; que a reclamante ficou assustada e passou para os encarregados e para a gerência."*

*Assim, considerando a lesão sofrida, o estado moral da parte autora e o porte econômico da demandada, por razoável, condeno-a ao pagamento de indenização no valor de R\$15.000,00 a título de danos morais, na data da sentença.*

*Os juros de mora sobre a indenização por dano moral incidem a partir da data do ajuizamento da ação, nos termos da Súmula nº 53 do TRT da 4ª Região.*

[...]

Ao exame.

O conceito de assédio sexual na relação de trabalho é dado nos seguintes termos:

ID. ca1d536 - Pág. 3

*"assédio sexual é toda tentativa, por parte do superior hierárquico (chefe), ou de quem detenha poder hierárquico sobre o subordinado, de obter dele favores sexuais por meio de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, com o uso do poder que detém, como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego" (in Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio sexual / Ministério da Saúde, Secretaria Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. - Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2008. 36 p.- (Série F. Comunicação e Educação em Saúde).*

Além disso, o Código Penal, em seu artigo 216-A, contempla conceituação legal própria estatuinto assédio sexual que é constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Logo, o conceito na seara trabalhista e penal possuem em comum a utilização da condição de superior hierárquico para obter favorecimento sexual do subordinado, sem que este aceite espontaneamente.

Ainda, a configuração do assédio sexual pode se dar com a prática de um único ato, somente sendo necessária a reiteração em hipóteses específicas ponderada a gravidade da conduta, configurando causa, inclusive, à rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa, nos termos dos artigos 482, "b" e "j" e 483, "e", da CLT. O assédio sexual viola a esfera de personalidade da vítima, por ferir a sua moral e a sua honra no sentido subjetivo de dignidade e intimidade.

Especificamente em relação ao dano moral, na esfera do direito do trabalho, caracteriza-se pela ofensa sofrida pelo trabalhador em razão da violação de direitos da personalidade, segundo as circunstâncias que decorrem da relação de emprego. Os fundamentos legais que amparam o direito à indenização por dano



moral são os artigos 5º, incisos V e X, da CF/88 e 186, 187 e 927 do CC. Ressalta-se que tal decorre da lesão sofrida pela pessoa natural em sua esfera de valores, como a dignidade, a honra, a moral, a imagem, a integridade física, bem como outros valores de natureza extrapatrimonial.

Nessa esteira, o artigo 932, inciso III, do Código Civil dispõe que:

*"São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele", e o artigo 933, do mesmo diploma legal, refere que "As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.". A responsabilidade do empregador, portanto, em caso de assédio sexual, independe de culpa. Nesse sentido, cito a Súmula 341 do STF que estabelece que: "É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto."*

Assim, demonstrada a ocorrência do assédio sexual, o dano moral é considerado "in re ipsa" (presumido).

Por essas razões, coaduno com a lição de Sônia Mascaro Nascimento no seguinte sentido:

*"O que a empresa não pode tolerar, em hipótese alguma, é a investida amorosa, realizada por colega de trabalho ou por superior hierárquico, a qual de alguma forma é rejeitada pela outra parte, uma vez que tal conduta poderia configurar uma lesão à*

ID. ca1d536 - Pág. 4

*liberdade sexual da vítima e, conseqüentemente, um dano moral." (NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e dano moral no trabalho. 3. ed. - São Paulo: LTr, 2015. p. 93).*

Nesse contexto, é importante enfatizar que as obrigações atinentes ao contrato de trabalho não se restringem ao vetor econômico da relação, senão a todo o conjunto de fatores que o integram, como, por exemplo, proporcionar condições ergonômicas para o desempenho das atividades, assim como promover um ambiente saudável de trabalho, o que envolve respeito e valorização do trabalhador, a fim de garantir-lhe a integridade física e a saúde mental. Nesse sentido, anoto o Enunciado 39, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada no TST:

*"Enunciado 39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também no ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização."*

Em relação ao ônus da prova, é inequívoca a incumbência da parte autora em produzir a prova do fato constitutivo do seu direito, conforme os artigos 818, inciso I, da CLT e 373, inciso I, do CPC. De toda a sorte, considerando o caráter protetivo do direito do trabalho, é importante que o julgador frente a casos



tão delicados, como são os de assédio sexual, analise o conjunto probatório com um olhar crítico e sensível sobre a realidade. Isso porque os atos que configuram o assédio sexual são praticados secretamente pelo agressor e não de forma notória no ambiente de trabalho. Em suma, o assédio ocorre de forma velada e, muitas vezes, disfarçada de brincadeiras, o que gera óbice à produção de prova direta e objetiva pela vítima, motivo pelo qual, dependendo de sua força, elementos indiciários são suficientes para convencer o juízo da ocorrência do assédio sexual.

Nesse sentido, cito precedentes:

*Sob tal ótica, e tendo em vista o princípio protetivo, informador do Direito do Trabalho, a questão do ônus probatório, embora permaneça com a parte que alega o assédio (art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC), assemelha-se àquela verificada no âmbito do Direito de Família, ensejando a admissão também de prova indiciária e de quaisquer elementos aptos à averiguação da verdade real. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 002090030.2016.5.04.0382 RO, em 26/09/2018, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)*

*Por fim, imperioso destacar que o art. 818 da CLT deve ser interpretado com o Princípio da Melhor Aptidão para a Prova, o que ganha relevo em casos como o ora em apreço. A simples negativa da reclamada não pode preponderar sob os indícios de prova já referidos, os quais convergem com a narrativa da petição inicial. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020621-54.2016.5.04.0023 RO, em 18/10/2018, Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal)*

Pois bem.

A autora, na petição inicial, alega que

ID. ca1d536 - Pág. 5

*A autora foi vítima de assédio sexual praticado dentro da Ré.*

*O colega de trabalho da autora, ----, foi quem cometeu o crime sexual com a*

*Autora. Na oportunidade o referido agressor entregou uma folha de caderno com o desenho de um "Pênis", com o nome da autora junto ao desenho obsceno. Na ocasião a Autora denunciou o agressor ao antigo gerente do setor da autora, Sr. ----. O referido gestor disse que iriam resolver a situação e nada foi feito. Depois de a autora insistir no assunto, os gestores lhe encaminharam até o setor de RH que por sua vez fez com que a Autora falasse com o psicólogo da empresa, por ligação realizada naquele momento pela própria funcionária do setor de RH. Entretanto, nenhuma atitude efetiva foi tomada pela Ré.*

A reclamada, em defesa, alega que, ID. ff4fc39, Fls. 707-708:



(...) a Reclamada ratifica os argumentos anteriormente ventilados, impugnando a pretensão da obreira, destacando que a Reclamante jamais esteve exposta a qualquer situação vexatória ou que lhe tenha causado qualquer dano moral.

Caso vivenciadas situações descritas, a Reclamante poderia e deveria ter registrado reclamações ao Disk Ética, além de canais de denúncias anônimas existentes na Reclamada, o que não fora realizado.

Ademais, não se pode crer que, por todo o período de contrato, foram vivenciadas tais situações, sem existir qualquer reclamação.

A respeito da conduta do fato, em audiência foi revelado que, ID. 0b61f5e:

*DEPOIMENTO PESSOAL DA AUTORA: que a depoente era separadora de mercadorias, separando caixas que iriam ser encaminhadas ao mercado; que a depoente também fazia montagem de paletes, passava o plástico no entorno da mercadoria, levava os paletes do recebimento para os corredores de separação, separava o setor PBL (colocando a mercadoria dos paletes na primária, ao contrário do que informou antes); que essas atividades foram desenvolvidas após dois meses da contratação; que anteriormente a depoente somente separava colocando da primária no palete; que a depoente registrava corretamente o horário de trabalho, inclusive o intervalo; que o uniforme era composto de uma camiseta apenas; que não podia usar o uniforme na rua, devendo ir ao vestiário para colocar a camiseta; que para colocar a camiseta a depoente levava cerca de menos de 5 minutos; que para vestir a camiseta e registrar o ponto levava cerca de 20 minutos; que era chefe da depoente o Sr. -----; que a depoente teve problemas com -----, pela maneira grosseira e alta como ele falava, não deixando a depoente responder e se conseguisse falar ele não ouvia; que na reclamada houve também a situação logo que a depoente iniciou recebendo um desenho obsceno do Sr. -----, separador como a depoente, o desenho tinha o nome da depoente escrito no desenho; que todos estavam vendo o desenho e rindo; que a depoente levou o problema para ----- que nada resolveu; que também houve uma situação um pouco antes do término do contrato, sendo que as mulheres podiam usar bermuda, sendo que todas podiam usar, mas a depoente não, sendo informada que se voltasse a usar seria despedida; que era permitido o uso de bermudas para as mulheres da separação. Perguntas do procurador da ré: que a depoente não conhece canal de denúncia, sabendo apenas do RH; que todos separadores faziam as mesmas atividades; que ----- não tratava todos empregados da mesma forma; que ----- não foi advertido, tendo saído da reclamada apenas seis meses depois do fato. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.*

ID. ca1d536 - Pág. 6

*DEPOIMENTO PESSOAL DOS RÉUS: que a reclamante era separadora de mercadoria para abastecimentos dos mercados do grupo; que era chefe da reclamante o Sr. -----; que não sabe informar que era o gerente; que a reclamante sempre registrou horário em cartão-ponto; que se a reclamante teve problemas na reclamada, não efetuou denúncia no canal, nem informou ao RH; que a reclamante usava uniforme composto de camiseta, calça, luvas e botas de couro; que o uniforme permanecia com a reclamante, sendo que a reclamante poderia comparecer já uniformizada, havendo também vestiário na reclamada*

Assinado eletronicamente por: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS - 01/04/2026 07:26:17 - ca1d536

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26021907340590200000110324610>

Número do processo: 0020597-76.2023.5.04.0024

Número do documento: 26021907340590200000110324610



*para colocá-lo, não sabendo informar qual procedimento a reclamante adotava; que os funcionários devem registrar o ponto uniformizados; que o ponto está localizado na porta do vestiário; que ----- trabalhou na reclamada, acreditando que como gerente; que não houve problema de ----- com a reclamante, pois não foi registrada qualquer denúncia; que a reclamante não utilizou o serviço de psicologia da reclamada. Perguntas do procurador da parte autora: que a reclamante trabalhava na equipe de logística, no setor de separação de mercadoria; que o setor de PBL era outro setor; que a reclamante não fazia atividades no PBL, somente na parte seca. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.*

*Passa-se à produção da prova testemunhal.*

*DEPOIMENTO DA 1ª TESTEMUNHA CONVIDADA PELA PARTE AUTORA, a seguir qualificada: Giovane Dias Pereira, CPF 852.566.840-00, brasileira, casado, profissão manobrista, residente e domiciliado na Rua 12 de Julho, 1176, Bairro Umbu, Alvorada /RS. Advertida e compromissada. P.R: que o depoente trabalhou na reclamada de 2020 a 2022; que o depoente era separador de mercadorias, não recordando o nome do setor; que o depoente trabalhou no mesmo setor que a reclamante, fazendo as mesmas atividades; que faziam separação de mercadorias perecíveis, químicos, diversos, bazar, têxteis; que sempre foram instruídos a colocar o uniforme na reclamada; que o depoente levava em média 20 minutos para colocar o uniforme; que o uniforme era composto de botina e camiseta; que a reclamada dava esse período para colocar o uniforme, mas nem sempre utilizavam todo; que o vestiário era no segundo andar e o ponto no primeiro; que eram chefes do depoente e da reclamante o encarregado -----, chefe direto, também o encarregado ----- e na gerência ----- e -----; que o depoente teve problemas com -----, sendo uma discussão no depósito; que com ----- o depoente não teve problemas; que o depoente viu ----- e também ----- sendo bem duros com a reclamante e com outras mulheres do setor; que ----- tratava todos assim, sendo que a maioria tinha problemas com ele que xingava na frente de todos; que ----- chamava mais no particular; que ao que recorda apenas uma ou duas vezes presenciou problemas de ----- com a reclamante, chamando atenção de forma ríspida, não recordando bem, mas eram coisas referentes a erro da reclamante na separação, às vezes se excedendo com as palavras, mas não recorda quais; que ----- foi treinado pelo depoente para a separação; que o depoente não teve problemas com o depoente, mas ele teve vários problemas na empresa por conta comportamental, pois não tinha respeito com as mulheres; que também o sistema de separação era por voz, sendo que ----- colocou no programa de voz palavras; que foi repassado esse problema as chefias, que chamavam -----, mas nada resolvia; que ----- saiu da reclamada antes do depoente, sabendo que foi despedido por conta dessas atitudes; que logo que ----- iniciou na reclamada fez uma cartinha com desenho impróprio escrevendo o nome da reclamante embaixo; que foi o ----- que fez a cartinha; que ao que recorda entregou o desenho à reclamante; que o reclamante estava próximo e viu; que a reclamante ficou assustada e passou para os encarregados e para a gerência. Perguntas do procurador da parte autora: que tanto o depoente, quanto a reclamante e os demais eram destinados a trabalhar em todos setores do depósito como câmara fria, PBL, recebimento, separação, diariamente; que essas atividades começaram a partir de de dois meses ou um pouco mais após a admissão; que na contratação não foi informado que seria destinado a outros setores. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.*



O depoimento da única testemunha ouvida corrobora com as alegações da parte autora, no sentido do tratamento agressivo da chefia, especialmente com as mulheres, bem como o assédio sexual vivenciado, sem a reclamada tomar providências.

Cumpramos ressaltar que o assédio sexual possui uma faceta extremamente invasiva, constrangedora e, quase sempre, silenciosa, atingindo diretamente o aspecto mais íntimo da vítima. Quando transportamos isso para o mundo do trabalho, e trazemos o recorte de gênero, a situação fica um tanto mais delicada. Fruto de uma cultura erguida a partir do controle e da docilização dos corpos - especialmente, das mulheres -, de acordo com uma recente pesquisa, realizada em 2020, pelo LinkedIn e pela Think Eva (<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>), quase metade das mulheres já sofreu alguma forma de assédio sexual no ambiente de trabalho.

É, nesse sentido, que destaco que condutas de assédio sexual geralmente acabam trazendo às vítimas vergonha, abalo psíquico, podendo inclusive gerar transtornos emocionais mais duradouros, a depender da gravidade da conduta. Conforme a pesquisa supramencionada, para além dos impactos psicológicos que o assédio sexual causa, 35% relatam viver em constante medo; 32% se sentem cansadas e desanimadas e 28% acabaram apresentando sintomas de ansiedade e/ou depressão.

A violação da autonomia da vontade na vítima de abuso sexual é capaz de introjetar diversos danos emocionais ao usurpar sua liberdade. O machismo e o sexismo existentes na sociedade dão amparo legitimador a condutas tais como a perpetrada pelo réu. Vigora uma lógica social de negação de autonomia das mulheres sobre seus próprios corpos, existindo todo tipo de argumento legitimador para tanto. O véu jocoso ou pretensamente inocente de que a violação de intimidade alheia não passa de brincadeira revela o desrespeito pela autonomia dos sujeitos e dos corpos femininos, desconsiderando a necessidade de consentimento para toques e interações físicas.

A postura minimizadora dos atos do réu, sob o discurso de que eram apenas brincadeiras, denota a infantilização e o desrespeito pela vítima. Não se pode tolerar como normal a ideia de que os corpos das mulheres podem ser tratados como objetos, suscetíveis de atos de cunho sexual, independente de consentimento, porquanto importa violação ao direito à autonomia, bem como à dignidade das mulheres, garantidas constitucionalmente.

Em suma, assédio sexual não é brincadeira.

Todo esse cenário reflete também nos motivos que levam ao baixo índice de queixas, já que somente 5% das mulheres que sofrem assédio sexual reportam ao RH e que uma a cada seis mulheres preferem perder



seu emprego, ao pedir demissão, a ter que denunciar. O senso de impunidade, a insuficiência e ineficácia das políticas internas das empresas, os medos, além de o sentimento de culpa e impotência, resultam no silêncio.

Por isso que o papel do Juiz, principalmente o do Juiz do trabalho, que visa à reparação das injustiças sociais ocorridas por meio da estruturação do sistema-mundo capitalista, deve se atentar para essas nuances da sociedade. Ignorar tais fatos; desconsiderar o testemunho de mulheres denunciando assédio sexual em um contexto em que, como ressaltado acima, apenas 5% denunciam e 15% optam por pedir demissão a denunciar é ir contra a proteção dos direitos das mulheres, que também são direitos humanos.

Proteção essa que não diz respeito apenas ao campo normativo doméstico, consagrado pela Constituição Federal, mas também internacionalmente. Dentre os instrumentos jurídicos internacionais sobre o tema, destaco a recente Convenção n. 190, da Organização Internacional do Trabalho, o primeiro tratado internacional sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho.

Já é tempo de o Judiciário se posicionar não como um inquisidor, questionando as denúncias das vítimas, mas sim como um defensor dos direitos humanos, analisando os casos com um olhar crítico e atento às mazelas sociais resultantes de um sistema global de controle do trabalho e dos corpos.

Não tenho dúvida que a conduta de -----, de forma reiterada, foi capaz de ocasionar estresse e angústia, sendo motivo de ofensa à honra, à intimidade e à dignidade da autora, motivo pelo qual entendo devido o pagamento de indenização por dano moral. Resta demonstrado que a conduta do assediador era conhecido, sem que a reclamada tomasse uma medida mais enérgica.

Chama atenção que a ré, ainda que suficientemente demonstrado o comportamento escuso de -----, a m[ã] fama conhecida por todos, especialmente a chefia, não eliminou o problema.

No entanto, destaco que é dever e obrigação da parte empregadora o combate ao assédio sexual, e moral, no ambiente de trabalho, não se podendo normalizar determinadas situações, como as relatadas nos autos. Não se pode admitir o comportamento invasivo e constrangedor do empregado assediador como "mera brincadeira", ainda mais quando suficientemente demonstrado o desconforto causado à vítima.

Nestes termos, ponderados fatores como a situação econômica e patrimonial da parte reclamada, o valor da indenização deve ser suficiente a não só reparar o dano, mas como também servir, especialmente neste caso, de elemento motivador a melhorias no sistema de saúde do ambiente de trabalho, pela adoção de medidas coercitivas à violência sexual de gênero. Majoro, por conseguinte, para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) o valor da indenização por dano moral, com juros de mora desde o ajuizamento e atualização



monetária a partir da presente decisão nos termos da Súmula n. 439 do TST.

ID. ca1d536 - Pág. 9

Ante o exposto, dou provimento ao recurso ordinário da autora para majorar a condenação da ré para pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

## **2. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO -----**

**(Matéria Exclusiva)**

### **2.1 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA**

O reclamado ----- busca a reforma da sentença quanto à responsabilidade solidária. Alega que as empresas possuem objetos sociais e mercados de atuação distintos, sem relação direta entre si. Sustenta que não há dependência ou subordinação entre as reclamadas, sendo plena a autonomia individual de cada uma. Menciona o art. 2º, § 2º, da CLT, para defender que o reconhecimento de grupo econômico exige direção, controle ou administração de uma empresa pela outra, o que não se verifica. Pondera que a própria transferência do recorrido entre as empresas corrobora a ausência de grupo econômico vertical. Afirma que não há controle ou ingerência de uma empresa sobre as demais, nem controle comum ou administração direta ou indireta. Requer o afastamento da responsabilidade solidária.

A sentença apresenta os seguintes fundamentos (ID. dd56372, pág. 8):

[...]

*No que se refere à responsabilidade dos réus, é público e notório que as reclamadas constituem grupo econômico, tanto que contestaram conjuntamente, estão sediadas no mesmo local e possuem o mesmo procurador, nos termos do art. 2º, parágrafo 2º da CLT.*

*Assim, declaro a responsabilidade solidária entre as reclamadas uma vez que se trata de grupo econômico.*

[...]

Passo à análise.

Alega a parte autora na inicial que:

*As Reclamadas formam grupo econômico, e devem responder solidariamente pelas questões aqui levantadas. Com identidade de sócios, atuam de forma coordenada, e tem*



*interesses integrados, já que seus objetos sociais se desenvolvem conjuntamente no cotidiano empresarial, com os mesmos sócios e administradores.*

*Com efeito, as Reclamadas trabalham em sistema de cooperação, explorando o mesmo ramo de negócio e firmando fluxo de capital contínuo.*

*As empresas contribuem na efetivação de negócios umas das outras, disponibilizando dados e recursos para seu funcionamento, com a transferência de estabelecimentos,*

ID. ca1d536 - Pág. 10

*maquinário, e trabalhadores entre si, conforme conveniência e oportunidade das operações conduzidas, e em dadas ocasiões, repassam estas transferências a consumidores.*

*O grupo econômico é de conhecimento público e notório, amplamente documentado pela imprensa brasileira.*

*A 5ª Reclamada assumiu, entre os anos de 2001 e 2008, as operações da 4ª Reclamada, após aquisição daquele conglomerado empresarial; e assumiu, a partir de junho de 2022, as operações da 3ª Reclamada, que ostenta verdadeiro*

*Leviathan corporativo, composto pelas duas primeiras Reclamadas, e outras empresas não constantes desta Reclamatória, que agora operam sob o manto da 5ª Reclamada.*

*É necessário um olhar mais apurado para as relações neste grupo econômico, que age de forma solidária, e deve se responsabilizar como tal. Esta atuação conjunta garante às Reclamadas a liderança absoluta do varejo alimentício, com participação de 25% do mercado brasileiro.*

*Ao adquirir as três primeiras Reclamadas - que já formavam conglomerado empresarial por si, personificando a gigante de varejo estadunidense WalMart, que repise-se, não cessa operações a partir da compra efetuada pela 5ª Reclamada - cerca de quinze anos após adquirir a 4ª Reclamada, a 5ª Reclamada passa a ter 150 mil trabalhadores sob seu comando, sendo, portanto, o maior empregador privado da América do Sul; as dimensões de suas condutas, por si ou por qualquer dos agentes empresariais em grupo, poderá ter consequências nefastas para o mercado de trabalho como um todo.*

O Grupo ----- concluiu a aquisição do ----- (ex-----) em junho de 2022 por R\$ 7,5 bilhões, consolidando a liderança no varejo alimentar nacional. A transação absorveu marcas como -----, ----- e -----, integrando a ----- ao ecossistema Carrefour e Atacadão, operando agora sob o Grupo ----- (em consulta à internet em 17-02-

2026):

*"[https://www.google.com/search?q=grupo+econ%C3%](https://www.google.com/search?q=grupo+econ%C3%9A)*

*B4mico+-----*

*+carrefour+wms&sca\_esv=43c0733073c9c04f&rlz=1C1GCEA\_enBR1186BR1186&sxsrf=*

Assinado eletronicamente por: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS - 01/04/2026 07:26:17 - ca1d536

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26021907340590200000110324610>

Número do processo: 0020597-76.2023.5.04.0024

Número do documento: 26021907340590200000110324610



ANbL-n7njHMdkPSBrPv9ZnDGm75ZB-EtaQ%  
 3A1771361921932&ei=gdaUafjONleq1sQPmNnLsQQ&biw=900&bih=1431&ved=0ahUKEwi4k\_ywt  
 e GSaxUHZUCHZjsMkYQ4dUDCBE&uact=5&oq=grupo+econ%C3%  
 B4mico+-----+carrefour+wms&gs\_lp=Egxd3Mtd2l6LXNlcnAiImdydXBvIGVjb27DtG1pY28gYmlnIGNh  
 cnJlZm91ciB3bXMvBRAAGO8FSMl2UABYr2hwAHgBkAEAmAG4AaABwCKqAQQwLjMzuAEDyAEAAEB  
 mA1hoALYI8ICCBAuGIAEGLEDwgILEAAYgAQYsQMYgwHCAGgQABiABBixA8ICERAUgIAEGLE  
 DGIMBGMcBGNEdwgIIEC4YsQMYgATCAGUQABiABMICCxAuGIAEGLEDGIMBwgIOEC4YgAQYig  
 UYsQMYgwHCAG4QLhiABBjHARivARiOBcICCAuGIAEGIoFGLEDwgILEC4YgAQYxwEYrwHCAG4  
 Q  
 ABiABBikBRixAxiDacICBhAAGBYHsICCBAAGIAEGKIEwgIIEAAYiQUYogTCAGUQIRigAcICBRAh  
 G  
 J8FwgIHECEYChigAcICBRAhGJIDmAMakgcEMC4zM6AHtN8BsgcEMC4zM7gH2CPCBwc0LjE1LjE  
 0  
 yAdcgAgB&sclient=gws-wiz-serp"

Ante o exposto, nada a reformar quanto ao decidido na origem.

ID. ca1d536 - Pág. 11

Nego provimento ao recurso no aspecto.

## 2.2 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O reclamado ----- busca a exclusão dos honorários advocatícios deferidos na sentença, em caso de reforma para improcedência dos pleitos. Requer, ainda, a condenação do recorrido nas verbas de sucumbência, incluindo honorários advocatícios, em caso de improcedência dos pedidos ou procedência parcial, sobre o montante total dos pedidos indeferidos, nos termos do art. 791-A da CLT. Postula, por fim, o desconto dos honorários de sucumbência dos créditos do reclamante, conforme o § 4º, do referido artigo, independentemente da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Assim consta na sentença (ID. dd56372, pág. 9):

[...]

*Com a edição da Lei nº. 13.467/2017, restou derogado o instituto da assistência judiciária gratuita, pois disciplinou a matéria de maneira distinta e ampliativa, com adoção de requisitos claros para configuração dos honorários sucumbenciais. Assim, são devidos honorários pela mera sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT.*



*Assim, fixo honorários de sucumbência em favor dos procuradores da parte reclamante, no percentual de 15% do valor da condenação.*

*Contudo, em que pese seja a parte autora sucumbente em determinados pedidos, considerando o benefício da justiça gratuita deferido, deixo de fixar honorários de sucumbência em favor dos procuradores da parte reclamada, em razão do julgamento, pelo STF, da ADI 5766, que declarou a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT.*

[...]

Examino.

Mantida a sentença, correta a condenação em honorários advocatícios.

### **3. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE**

#### **MULTAS DOS ARTIGOS 477 E 467 DA CLT**

A reclamante busca a reforma da sentença quanto à improcedência dos pedidos de aplicação das multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT, e de diferenças de verbas rescisórias. Alega que a reclamada entregou os documentos rescisórios fora do prazo legal, conforme comprovado nos autos. Cita jurisprudência do TRT4 para corroborar sua tese. Sustenta que a reclamada efetuou o pagamento a menor das verbas

ID. ca1d536 - Pág. 12

rescisórias, exemplificando com os dias laborados e o aviso-prévio. Requer a condenação da reclamada ao pagamento das multas e das diferenças rescisórias.

Quanto à matéria, assim decidiu o Julgador na origem, ID. dd56372, Fls. 968:

#### *2.5. Da rescisão indireta e seus consectários.*

*Tendo em vista que a reclamante afirmou que foi desligada, e a reclamada na petição de ID. 2fcb35d, e seguintes, comprovou que despediu a reclamante, sem justa causa, em 17 /08/2023 (ata de ID. 0b61f5e e TRCT de ID. 9affe67), resta prejudicada a análise do pedido.*

*Saliento que as verbas rescisórias foram pagas no prazo legal (recibo de ID. e5bf259), sendo indevido o pagamento das multas dos arts. 467 e 477 da CLT.*

Aprecio.

Constou da ata de audiência de ID. 0b61f5e:



(...)

*Pela ordem, a parte autora informa que houve a rescisão contratual em 17/08/2023, sem justa causa. O fato é novo para o procurador da reclamada que diz que imaginava que o vínculo ainda estivesse em vigor. Considerando a situação, defiro o prazo de 05 dias para que a reclamada junte aos autos esclarecimentos sobre o fato, que já tem mais de um ano, não sendo novo, portanto, apesar de ser objeto de discussão, devendo juntar, caso de fato tenha havido a rescisão contratual, o TRCT, comprovante de liberação de chave ou guias para encaminhamento do seguro-desemprego e liberação do FGTS, bem como comprovante de pagamento dos valores rescisórios, no prazo de 05 dias, sob pena de confissão. Após, ciência à parte contrária para manifestação, se assim entender, independentemente de intimação, por igual prazo.*

O TRCT, ID. 9affe67, informa o afastamento em 17-08-2023 e a homologação da rescisão em 31-08-2023, bem como a transferência bancária dos valores rescisórios e, 28-08-2023, ID. 9affe67.

Além disso, a data do pagamento do FGTS foi a mesma 23-08-2023, ID. 2936827, sendo comunicada ao trabalhador a possibilidade de movimentação em 28-08-2023, ID. 008586f.

Por fim, no requerimento do seguro desempregos, consta como data do requerimento 21-08-2023, ID. d040b1e.

Neste contexto, correto o decidido na origem.

Nego provimento ao recurso ordinário do autor no aspecto.

ID. ca1d536 - Pág. 13

**BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS**

Relator

**VOTOS**

**DESEMBARGADOR EDSON PECIS LERRER:**

**1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO ----- e  
RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE**

**DANO MORAL**

Assinado eletronicamente por: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS - 01/04/2026 07:26:17 - ca1d536  
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26021907340590200000110324610>  
Número do processo: 0020597-76.2023.5.04.0024  
Número do documento: 26021907340590200000110324610



Com a devida venia ao nobre relator, divirjo parcialmente do voto no que tange ao valor fixado para a indenização por danos morais.

No caso em tela, a prova oral confirma a ocorrência de episódios reprováveis, destacando-se a conduta de um colega de trabalho que entregou à reclamante um desenho de conteúdo obsceno contendo o seu nome. Tal fato, somado à ausência de prova de medidas disciplinares imediatas ou eficazes por parte da reclamada para coibir o agressor, caracteriza a falha no dever de zelar por um ambiente de trabalho hígido e respeitoso. Todavia, quanto ao relato de tratamento ríspido por parte do superior hierárquico, a testemunha convidada pela autora, embora mencione cobranças acentuadas, não logrou detalhar as expressões utilizadas ou circunstâncias específicas que permitissem aferir uma gravidade que justificasse o patamar fixado no voto condutor.

Entendo que o montante indenizatório deve ser arbitrado com observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, evitando-se o enriquecimento sem causa, mas sem olvidar o caráter pedagógico da medida. Diante da gravidade objetiva do episódio do desenho inapropriado e da negligência da empresa em solucionar o conflito prontamente, bem como da demonstração, ainda que de forma superficial, da conduta desarrazoada do superior hierárquico da reclamante, considero que o valor de R\$ 15.000,00 mostra-se aquém do que entendo devido.

Assim, fixo a indenização em R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), valor que melhor se coaduna com a extensão do dano e a capacidade econômica da ré, nos termos do art. 944 do Código Civil.

## **JUIZ CONVOCADO ROBERTO ANTONIO CARVALHO ZONTA:**

### **1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO ----- e RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE**

#### **DANO MORAL**

ID. ca1d536 - Pág. 14

Acompanho a divergência apresentada pelo Exmo. Desembargador Edson Pecis Lerrer, pedindo vênua à ilustre Relatora.

#### **PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

#### **DESEMBARGADORA BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS (RELATORA)**

Assinado eletronicamente por: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS - 01/04/2026 07:26:17 - ca1d536  
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26021907340590200000110324610>  
Número do processo: 0020597-76.2023.5.04.0024  
Número do documento: 26021907340590200000110324610



**DESEMBARGADOR EDSON PECIS LERRER**

**JUIZ CONVOCADO ROBERTO ANTONIO CARVALHO ZONTA**

ID. ca1d536 - Pág. 15

Assinado eletronicamente por: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS - 01/04/2026 07:26:17 - ca1d536  
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26021907340590200000110324610>  
Número do processo: 0020597-76.2023.5.04.0024  
Número do documento: 26021907340590200000110324610

