



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

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001426-55.2024.5.02.0051

Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO

Tramitação Preferencial

- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/10/2025

Valor da causa: R\$ 90.608,43

Partes:

AGRAVANTE: -----

ADVOGADO: LIGIA GONCALVES DE MAGALHAES ALMEIDA

ADVOGADO: THIAGO DA COSTA E SILVA LOTT

AGRAVADO: -----

ADVOGADO: JULIANA APARECIDA ROCHA REQUENA

AGRAVADO: -----

ADVOGADO: JOAO PEDRO EYLER POVOA



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-AIRR - 1001426-55.2024.5.02.0051

A C Ó R D ã O
3ª Turma
GMMGD/lbb/

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE

REVISTA. 1. RESCISÃO INDIRETA. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO ANALISADA. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO GÊNERO. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DA MULHER TRABALHADORA. DIREITOS HUMANOS DA MULHER. DIRETRIZES DOS 4º E 5º PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT. CONVENÇÕES Nº 111 E 190 DA OIT. AGENDA 2030 DA ONU. ODS Nº 5 E 8. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER ("CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ"). APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ E DOS PROTOCOLOS PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA.

A Constituição da República de 1988 deflagrou no Brasil uma notável série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais e jurídicos. No plano trabalhista, uma das mais importantes mudanças e aperfeiçoamentos foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego - o universo dos direitos da personalidade do ser humano que vive do trabalho. Nesse quadro, o *status* de regramento de direitos humanos fundamentais que ostentam os princípios, regras e institutos que regulam os direitos de personalidade aplicáveis às relações de emprego lhes confere nova e importante força normativa. A deflagração desse novo universo jurídico pela CF/88 tem permitido vislumbrar uma sequência significativa de situações fáticas em que se verifica a ocorrência de violações a direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas, despontando, naturalmente, entre muitas hipóteses possíveis, o dano moral, em sentido amplo. O dano moral possui, em regra, caráter individual, atingindo o patrimônio imaterial da pessoa humana. Atando-se ao complexo da personalidade



do ser humano, espraia-se em múltiplas dimensões e facetas, capazes de produzir repercussões jurídicas diferenciadas no quadro das relações a que se integra a pessoa. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República, e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. Especificamente em relação ao assédio sexual, esse é definido como a conduta de constrangimento ou importunação, explícito ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física (ou grupo de pessoas físicas) com relação a outra pessoa física (ou grupo dessas), independentemente de se tratar de superior hierárquico ou detentor de alguma ascendência no contexto da relação de emprego. É caracterizado por uma conduta imoderada, desregrada ou destemperada da pessoa humana, sob a perspectiva sexual, podendo se concentrar em ato único ou em diversos atos. Não se faz necessária, portanto, a presença de uma reiteração de atos ou condutas importunadoras, sendo fundamental que haja o constrangimento ou importunação, de modo explícito ou implícito, com conotações ou interesses sexuais, gerando injusto abalo no equilíbrio emocional ou psicológico da vítima ou vítimas. É indispensável que o direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal) ex teriorize, 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. No Direito do Trabalho, o direito fundamental do trabalhador, inclusive o 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), tem seu núcleo essencial informado 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, os quais têm aplicação imediata. 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 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 ou continuada, divisível ou indivisível

ID. cc29f5a - Pág. 2

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 reais ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho. Se a conduta, unissubsistente ou plurissubsistente, 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. Embora possa se configurar de maneira distinta, o fato é que, regra geral, as mulheres é que têm sido as vítimas principais do assédio sexual no mundo laborativo. Como retratado em notícia publicada pelo TST, em 26/2/2026, a Justiça do Trabalho, apenas no ano de 2025, recebeu 12.813 novas ações trabalhistas, 40% a mais do que em 2024, tratando deste assunto. O caso dos autos engrossa essas estatísticas, considerando que concerne a condutas típicas de assédio sexual no trabalho, na modalidade horizontal, com uma agravante que merece atenção e perspectiva própria, o direcionamento à trabalhadora com nítida lente na sua condição de mulher como instrumento potencializador das ofensas. No âmbito internacional, ainda que, de uma forma geral, as normas da OIT se direcionem à proteção de todas as pessoas (homens e mulheres), muitas delas, considerando a desigualdade estrutural de gênero manifesta nas relações de trabalho por todo o mundo, visam à proteção específica das mulheres para avançar no objetivo de promoção dos direitos iguais no trabalho. Assim, a proteção ao trabalho da mulher consiste em preocupação da Organização Internacional do Trabalho desde a sua criação, em 1919, possuindo 13 Convenções que tratam da superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Além das Convenções específicas na busca de um mundo sem discriminação e assédio no



trabalho, a OIT se organiza como um todo na direção desse objetivo, o que pode ser identificado pelos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotados pela OIT na Declaração de 1998 (86ª Sessão), e complementados pelo 5º elemento na 110ª Conferência Internacional do Trabalho de 2022: (1) Liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (3) abolição efetiva do trabalho infantil; (4) eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação; e (5) segurança e saúde no trabalho. Tais princípios assumem destaque na medida em que a declaração que os inaugura prevê que todos os membros da OIT (entre os quais se encontra o Brasil) *"ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções"*. Avançando o exame da temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva acrescentar a preocupação da

ID. cc29f5a - Pág. 3

OIT no combate à discriminação no trabalho prevista na Convenção nº 111, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 1958 (e ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965), tratando de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Em seu artigo 1º, a referida Convenção prevê que o termo "discriminação" compreende: *"toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"*. Essa convenção está intimamente ligada ao 4º princípio fundamental da OIT. Também merece destaque a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados – cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais - MSC 86/2023. Reconhece a Convenção 190, em seu preâmbulo, *"o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero"*; *"que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem*



constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente"; "a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio"; e "que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho". Fundada na Declaração de Filadélfia, a Convenção 190 possui como núcleo a dignidade da pessoa humana, e é o primeiro instrumento que congrega a igualdade e não discriminação – bases norteadoras da atuação da OIT na promoção da Justiça Social – com a segurança e saúde no trabalho. A Convenção 190 reconhece a violência e o assédio como questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho [artigos 9, 10(g) e (h), 11(a)], 5º princípio fundamental da OIT. Assim, inobstante a Convenção 190 ainda não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as suas diretrizes devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um meio ambiente do trabalho livre de violência e assédio com base no gênero. Até mesmo porque, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, compete ao empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, neles incluída a eliminação da violência e do assédio, pois

ID. cc29f5a - Pág. 4

diretamente relacionada à saúde e segurança do trabalhador. Cabe destacar que, em 25/09/2015, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU, com a participação de 193 países, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que estabeleceu 17 objetivos que contemplam entre eles: a igualdade de gênero (objetivo 5) que visa a, em seu item 5.2, *eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos*; e o trabalho decente e crescimento econômico (objetivo 8) que tenciona, no seu item 8.8, *proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos*



para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários". No âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), a Convenção o 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. Logo, o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho decorre de obrigação transversal da República Federativa do Brasil. Afinal, toda violência baseada em gênero deve ser combatida por força dos compromissos firmados perante a ONU e OEA, que compreendem conceitos amplos o suficiente para contemplar as relações de trabalho, assim como várias outras relações jurídicas cotidianas. No âmbito nacional, a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, é expressa ao dispor sobre as medidas a serem adotadas pelos empregadores para a prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Tal legislação demonstra a importância de uma ação institucional organizada para prevenir e combater o assédio no local de trabalho, evitando situações como a ocorrida nos presentes autos. 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. No mesmo sentido, os Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho, em especial o Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, apontam que o assédio sexual no ambiente de trabalho decorre de uma manifestação de poder, *“a qual pode ou não estar relacionada à posição hierárquica funcional do assediador e da vítima, mas sempre está associada aos padrões socioculturais que reforçam a ideia de superioridade masculina e naturalizam a dominação, a opressão de gênero, a cultura de acessibilidade e de objetificação sexual do corpo de mulheres (cis ou trans) e*



de pessoas LGBTQIAP+”. 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. **No caso concreto**, o Tribunal Regional consignou, expressamente, que as provas testemunhais produzidas ao longo da instrução probatória demonstram, de forma clara, a ocorrência de assédio sexual atribuído ao colega de trabalho da Reclamante, e que a Reclamada, ciente do fato, nada fez com vistas a punir o agressor - consignação fática do acórdão regional, insuscetível de revisão, nos termos da Súmula 126 do TST. O grave constrangimento decorrente da condição de vítima de assédio sexual, amargada pela Reclamante no caso concreto, notoriamente, representa 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. A sujeição da vítima, no contexto da relação de emprego, diante de condutas configuradoras de assédio sexual, aproxima-se 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 incute 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 colega de trabalho da Reclamante, ainda que não seja seu superior hierárquico, 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. Nos termos do art. 932, III, do Código Civil, o empregador é responsável pela reparação civil decorrente de ato de seus “empregado s, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, sendo sua obrigação a garantia de um ambiente de trabalho livre de violência e



assédio. 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 Código Civil). Assim, a decisão regional, ao manter o julgamento de procedência do pedido de indenização por danos morais, diante da presença de quadro fático configurador de assédio sexual, observou adequadamente o art. 5º, V e X, da Constituição

ID. cc29f5a - Pág. 6

Federal, e os dispositivos legais que concernem ao ônus da prova. Igualmente, por estar o entendimento do Tribunal Regional consonante ao desta Corte Superior, não se configuram quaisquer das violações legais e constitucionais apontadas no recurso de revista. **Agravo de instrumento desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR - 1001426-55.2024.5.02.0051**, em que é Agravante ----- e são Agravados ----- e -----.

O Tribunal Regional do Trabalho de origem denegou seguimento ao recurso de revista da Parte Recorrente.

Inconformada, a Parte interpõe o presente agravo de instrumento, sustentando que o seu apelo reunia condições de admissibilidade.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

É o relatório.

VOTO

Tratando-se de recurso de revista interposto contra acórdão regional publicado sob a vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sua análise se submete ao crivo da transcendência, a teor dos arts. 896-A, § 1º, da CLT; 246 e 247 do RITST.

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

1. RESCISÃO INDIRETA. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO ANALISADA. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO GÊNERO. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DA MULHER TRABALHADORA. DIREITOS HUMANOS DA MULHER. DIRETRIZES DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT (4º E 5º). CONVENÇÕES Nº 111 E



190 DA OIT. AGENDA 2030 DA ONU. ODS Nº 5 E 8. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER ("CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ"). APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ E DOS PROTOCOLOS PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

Eis o teor do acórdão regional na parte que interessa:

Danos morais - assédio sexual

Alegou a reclamante, na inicial, que, durante o expediente, presenciou um colega de trabalho, Sr. -----, masturbando-se, porém a reclamada, mesmo notificada, não o demitiu.

A reclamada nega os fatos, afirmando que nada ficou demonstrado, mesmo após longa averiguação.

A sentença deu razão à autora.

ID. cc29f5a - Pág. 7

Inconformadas, recorrem as rés sustentando a ausência de prova de dano moral ou, subsidiariamente, a redução de seu valor. A autora, na outra mão, pugna pela majoração do "*quantum*" indenizatório.

Pois bem.

O enquadramento jurídico do dano moral está na ocorrência do excesso, da má conduta, seja ela de má-fé, dolosa ou simplesmente irresponsável, a caracterizar ilicitude, que provoque lesão a um interesse individual relacionado ao direito à integridade, à honra, à intimidade ou à imagem. A indenização por dano moral objetiva uma compensação pela dor, angústia ou humilhação sofrida pela vítima.

Para a configuração do dano moral, há necessidade de demonstração de ação ou omissão, nexo de causalidade, culpa e resultado lesivo.

No caso, como bem mencionado pela origem, a reclamada era detentora das filmagens do ambiente de trabalho e poderia facilmente tê-las juntado de forma integral ao processo para fins de verificação dos fatos alegados.

Não o fez, contudo. Apenas colacionou fotografias de alguns momentos esparsos das gravações, que nem sequer são muito nítidas.

Demais disso, o comportamento do Sr. ----- também foi confirmado pelo depoimento da testemunha -----, trazida pela reclamante (id. A6ded8e): "que estava ao lado de ----- e em uma ocasião, acreditando que em 17/05 ou 17/06, percebeu que este estava com a mão nas partes íntimas durante 10 minutos; que quando olhou diretamente, este levantou e foi para o banheiro".

Ainda, mostra-se evidenciado que a Sra. ----- foi perseguida pelo Sr. ----- após as denúncias, conforme confirmado pela testemunha -----, nos autos do processo 1001412-11.2024.5.02.0071: "o Sr. ----- ficava olhando e intimidando a reclamante; que viu o Sr.. ----- encarando e rindo para a reclamante enquanto esta se alimentava; que não viu o Sr. ----- cometer ato libidinoso, mas o Sr.. ----- foi até a depoente e falou que a gerente ----- estava do lado dele, que seria provado que ele não havia feito nada e que a reclamante e seus amigos seriam demitidos por causa disso e que a reclamante era drogada e mentirosa".

Como é cediço, nos casos em que se busca a reparação por assédio sexual, a prova é sobretudo difícil, de forma que, diante de todos os elementos juntados aos autos, reputo provado o assédio sexual sofrido pela autora e a ausência de punição do agressor por parte da reclamada.

Assim, mantenho a condenação.

Quanto ao seu valor, a indenização não visa enriquecer o ofendido, mas proporcionarlhe alguma satisfação que contribua para a mitigação da dor. Além disso, tem finalidade pedagógica, a qual não se consagra com valores ínfimos. E, por fim, deve ser avaliada de acordo com a gravidade objetiva do dano e condições das partes.



A respeito, ainda, de alguns pressupostos assentados na doutrina e jurisprudência para nortear a dosimetria dessa indenização, colaciono os ensinamentos de Sebastião Geraldo de Oliveira:

"(...) a) a fixação do valor obedece a duas finalidades básicas que devem ser ponderadas: compensar a dor, o constrangimento ou o sofrimento da vítima e combater a impunidade; b) é imprescritível aferir o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos do acidente; c) o valor não deve servir para enriquecimento da vítima nem de ruína para empregador; d) a indenização deve ser arbitrada com prudência temperada com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o poder Judiciário e esses avançado instituto da ciência jurídica; e) a situação econômica das partes deve ser considerada, especialmente para que a penalidade tenha efeito prático e repercussão na política administrativa patronal; f) ainda que a vítima tenha suportado bem a ofensa, permanece a necessidade da condenação, pois a indenização pelo dano moral tem por objetivo também uma finalidade pedagógica, já que demonstra para o infrator e a sociedade a punição exemplar para aquele que desrespeitou as regras básicas da convivências humana". (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de.

Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: LTr, 2005, p. 126/127).

De mais a mais, importa dizer que, após as inovações trazidas pela Lei nº 13.467/17, restaram definidos alguns parâmetros para a fixação do respectivo *quantum*. Tais balizas, definidas no artigo 223-G, § 1º, da CLT, devem ser atendidas em conjunto ao prudente arbítrio do juízo, segundo critérios de razoabilidade.

Observado o processado, e sopesando todos os elementos descritos acima, entende-se que o valor de R\$ 10.000 para a indenização por danos morais, por assédio sexual, mostra-se mais adequado.

Nega-se provimento ao recurso das rés e dá-se parcial provimento ao recurso da autora. (g.n.)

Nas razões do recurso de revista, a Parte requer a reforma do julgado.

ID. cc29f5a - Pág. 8

Ao exame.

Quanto à “**rescisão indireta**”, o recurso de revista foi interposto contra acórdão regional publicado sob a vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, motivo pelo qual sua análise se submete ao crivo da transcendência, a teor dos arts. 896-A, § 1º, da CLT; 246 e 247 do RITST.

Trata-se de recurso de revista manifestamente inadmissível, tendo em vista que a Parte Recorrente não cuidou de transcrever os fundamentos da decisão recorrida em que se consubstancia o prequestionamento dos temas objeto de insurgência recursal, nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei 13.015/2014, o que obsta o conhecimento do apelo.

Eis o seu teor:

“art. 896. (...)

§ 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;” (destacamos).

Havendo expressa exigência legal de indicação do trecho do julgado que demonstre o enfrentamento da matéria pelo Tribunal Regional, evidenciando o prequestionamento, a ausência desse pressuposto intrínseco torna insuscetível de veiculação o recurso de revista.

Com efeito, não há como se concluir pela violação de eventual dispositivo legal ou constitucional apontado no apelo – ou aferir a existência de dissenso jurisprudencial – se não houver qualquer manifestação sobre as matérias impugnadas, cuja indicação, repita-se, constitui ônus da parte recorrente, nos termos do art. 896, §1º-A, I, da mencionada Lei 13.015/2014.



No mesmo sentido:

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. 2. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. **EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL.** 3. NULIDADE PROCESSUAL. DECISÃO SURPRESA. NÃO CONFIGURAÇÃO. 5. OFENSA À SÚMULA VINCULANTE 10/STF. NÃO CONFIGURAÇÃO. Nos termos do **art. 896, § 1º-A, I, da CLT**, incluído pela Lei n. 13.015/2014, a transcrição dos fundamentos em que se identifica o prequestionamento da matéria impugnada constitui exigência formal à admissibilidade do recurso de revista. **Havendo expressa exigência legal de indicação do trecho do julgado que demonstre o enfrentamento da matéria pelo Tribunal Regional, evidenciando o prequestionamento, a ausência desse pressuposto intrínseco torna insuscetível de veiculação o recurso de revista.** Agravo de instrumento desprovido. (...). (ARR-1778-66.2015.5.17.0006, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/07/2025).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. IRREGULARIDADE NO RECOLHIMENTO DOS DEPÓSITOS DO FGTS. FALTA GRAVE. RESCISÃO INDIRETA. **INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT.** A inobservância do comando contido no art. 896, § 1º-A, I, da CLT inviabiliza o processamento do recurso de revista. **Contata-se que a recorrente deixou de indicar, em seu recurso de revista, com a devida transcrição, o trecho da decisão recorrida que configura o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso.** Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, no particular. (...) (Ag-AIRR-100116-76.2018.5.01.0245, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 26/08/2025).

(...) AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. **INOBSERVÂNCIA DO PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE PREVISTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE TRECHO DO ACÓRDÃO RECORRIDO.** TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO EXAMINADA. 1. Nos termos do artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei n.º 13.015/2014, "sob pena de não conhecimento, é ônus da parte: I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista". 2. **Constatada, no presente caso, a ausência de transcrição do trecho da decisão impugnada que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do Recurso de Revista, resulta insuscetível de provimento o apelo.** 3. **Não atendido o pressuposto de admissibilidade**

ID. cc29f5a - Pág. 9

previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, deixa-se de se examinar a transcendência da causa. 4. Agravo Interno a que se nega provimento. (AIRR-0000208-40.2022.5.05.0004, 3ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 10/06/2025).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. **NÃO OBSERVÂNCIA DO REQUISITO DE ADMISSIBILIDADE DO ART. 896, § 1.º-A, DA CLT.** A não observância dos pressupostos formais de admissibilidade previstos no art. 896, § 1.º-A, incisos, da CLT constitui óbice processual intransponível à análise do mérito das matérias impugnadas no Recurso de Revista. Hipótese em que as razões do apelo Revisional não preenchem os requisitos recursais contidos nesse dispositivo celetista, logo não há falar-se em transcendência da causa/do recurso em nenhum de seus indicadores, nos termos do art. 896-A, caput e § 1.º, da CLT. Precedentes do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (AIRR1001897-23.2023.5.02.0046, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, DEJT 08/10/2025).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. **AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO REGIONAL QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA. DESCUMPRIMENTO DO ART. 896, § 1º - A, I, DA CLT.** A indicação do trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da matéria objeto do recurso é encargo do recorrente, exigência formal intransponível ao conhecimento do recurso de revista. **No caso, não houve qualquer transcrição da fundamentação da decisão regional quanto ao tema debatido no recurso de revista.** Precedentes. Não merece reparos a decisão. Agravo não provido. (AIRR-1001313-82.2021.5.02.0059, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 07/10/2025).



AGRAVO DA RECLAMANTE – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – **AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DO ACÓRDÃO REGIONAL – INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT** – TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA Conforme consignado na decisão agravada, as questões articuladas não oferecem transcendência econômica, política, social ou jurídica. Agravo a que se nega provimento, com aplicação de multa, nos termos do artigo 1.021, § 4º, do CPC. (Ag-AIRR-100417-39.2021.5.01.0432, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 03/10/2025).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. **AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO. DESCUMPRIMENTO DO REQUISITO PREVISTO NO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. ÓBICE PROCESSUAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.**

1. O art. 896, § 1º-A, I a III, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.015/2014, inseriu novo pressuposto de admissibilidade do recurso de revista, consubstanciado na necessidade de a parte indicar, em razões recursais, os trechos do acórdão regional que evidenciem os contornos fáticos e jurídicos prequestionados da matéria em debate, com a devida impugnação de todos os fundamentos adotados pelo Tribunal Regional, mediante cotejo analítico entre as teses enfrentadas e as alegadas violações ou contrariedades invocadas em seu apelo. 2. **No caso, a parte não transcreveu o trecho do acórdão regional na sua insurgência, razão pela qual desatendido o disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT.** Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR-1001554-60.2022.5.02.0014, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 15/10/2025).

(...) II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA **REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT NÃO ATENDIDOS. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DO TRECHO DO ACÓRDÃO REGIONAL. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. O recurso de revista obstaculizado não atende aos requisitos estabelecidos no artigo 896, § 1º-A, da CLT**, em especial no que se refere à indicação dos trechos da decisão recorrida que efetivamente consubstanciam o prequestionamento da controvérsia, pois **a parte recorrente não transcreve nenhum trecho do acórdão recorrido.** Fica prejudicado o exame dos critérios da transcendência da causa. Agravo de instrumento não provido. (AIRR-117120.2019.5.06.0006, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 06/10/2025).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO PREQUESTIONAMENTO. **ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT NÃO ATENDIDO. REQUISITO TRANSCENDÊNCIA NÃO EXAMINADA.** Entre as alterações promovidas à sistemática recursal pela Lei nº 13.015/2014 encontra-se a criação de pressuposto intrínseco do recurso de revista, no qual a parte deve, obrigatoriamente, transcrever, ou destacar (sublinhar/negritar), o fragmento da decisão recorrida que revele a resposta do tribunal de origem sobre a matéria objeto do apelo; ou seja, o ponto específico da discussão, contendo as principais premissas fáticas e jurídicas contidas no acórdão regional acerca do tema invocado no recurso. Essa é a previsão do artigo 896, § 1º-A, I, da CLT. **Na hipótese, da análise minuciosa das razões de recurso de revista, constata-se a ausência de**

ID. cc29f5a - Pág. 10

transcrição de qualquer trecho do acórdão regional referente aos temas em epígrafe, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, no aspecto, por inobservância do referido pressuposto recursal. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-2118366.2017.5.04.0334, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 10/10/2025).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA EXECUTADA – REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 – EXECUÇÃO. PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE. AGRAVO DE PETIÇÃO X RECURSO ORDINÁRIO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SEM OBSERVÂNCIA À NORMA DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISO I, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DE TRECHO DO ACÓRDÃO RECORRIDO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Nega-se provimento ao agravo de instrumento quando não demonstrada a viabilidade do processamento do recurso de revista. No caso concreto, a parte recorrente não cuidou de transcrever trecho do acórdão recorrido em que residiria o prequestionamento da matéria controvertida, estando assim flagrantemente desatendida a norma do inciso I do § 1º-A do artigo 896 da CLT. Agravo de instrumento a que



se nega provimento. (AIRR-0001568-70.2016.5.10.0104, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 15/10/2025).

Esclareça-se que a própria Lei nº 13.015/2014 estabeleceu a necessidade de cumprimento da referida formalidade processual, com a finalidade de prevenir a interposição de recursos de natureza extraordinária ao TST que não ataquem teses jurídicas prequestionadas perante o TRT. Por isso, não é suficiente que haja meras referências àquilo que a Corte de origem teria decidido, sendo necessária a efetiva comprovação da tese emitida na decisão recorrida.

Assim, considerando o aspecto processual que inviabiliza o exame do mérito recursal, **deixa-se de analisar os indicadores de transcendência**, nos termos do art. 896-A da CLT.

No que tange à matéria “**assédio sexual – indenização por danos morais**”, constatada postulação, pela Reclamante, de direito social constitucionalmente assegurado e a existência de questão atual e relevante em torno da interpretação da legislação trabalhista, reputo caracterizada a **transcendência social e jurídica** da causa.

Inicialmente, convém destacar que a Constituição da República de 1988 deflagrou no Brasil uma notável série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais e jurídicos no País.

No plano trabalhista, uma das mais importantes mudanças e aperfeiçoamentos foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego – o universo dos direitos da personalidade do ser humano que vive do trabalho.

Nesse quadro, o *status* de regramento de direitos humanos fundamentais que ostentam os princípios, regras e institutos que regulam os direitos de personalidade aplicáveis às relações de emprego lhes confere nova e importante força normativa.

Esse universo normativo trata, certamente, de temas como a dignidade da pessoa do trabalhador, sua intimidade e até mesmo a simples privacidade, com as diversas facetas que podem assumir no contexto da vida real no contrato de emprego e no ambiente de trabalho. Trata também, com certeza, do tema da imagem do trabalhador, com as dimensões diversas que podem manifestar na experiência empregatícia.

Nessa medida, a conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

ID. cc29f5a - Pág. 11

O Direito, em sua estrutura e dinâmica operacional, corresponde a um sistema, integrado por partes diferenciadas, mas que tem de se ajustar, lógica e concretamente. Na qualidade de sistema, não há no Direito antinomias inconciliáveis, que façam a ordem jurídica perder a organicidade, coerência e força normativa.

Nesse caminho, para efetivar o universo jurídico dos direitos da personalidade



do trabalhador, o Direito concebe a racionalização e civilização do poder empregatício, que tem de passar a se harmonizar à relevância dos princípios, regras e institutos constitucionais que asseguram tutela aos direitos da personalidade do ser humano partícipe da relação de emprego no polo obreiro. Essa racionalização e civilização não inviabiliza ou restringe o bom funcionamento da livre iniciativa, também garantida pela Constituição. Apenas torna a propriedade efetivamente subordinada à função social (art. 5º, XXIII, CF/88), colocando a livre iniciativa como valor social realmente ao lado – e não acima – do valor social do trabalho, como claramente quer a Constituição (art. 1º, IV, CF/88).

A deflagração desse novo universo jurídico pela CF/88 tem permitido vislumbrar uma sequência significativa de situações fáticas em que se sustenta a ocorrência de violações a direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas, despontando, naturalmente, entre muitas hipóteses possíveis, o dano moral, em sentido amplo.

O dano moral possui, em regra, caráter individual, atingindo o patrimônio imaterial da pessoa humana. Atando-se ao complexo da personalidade do ser humano, espalha-se em múltiplas dimensões e facetas, capazes de produzir repercussões jurídicas diferenciadas no quadro das relações a que se integra a pessoa.

O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República, e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano.

O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988.

Especificamente em relação ao assédio sexual, esse é definido como a conduta de constrangimento ou importunação, explícito ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física (ou grupo de pessoas físicas) com relação a outra pessoa física (ou grupo dessas), independentemente de se tratar de superior hierárquico ou detentor de alguma ascendência no contexto da relação de emprego.

É caracterizado por uma conduta imoderada, desregrada ou destemperada da pessoa humana trabalhadora, sob a perspectiva sexual, podendo se concentrar em **ato único ou em diversos atos**. Não se faz necessária, portanto, a presença de uma reiteração de atos ou condutas importunadoras, sendo fundamental que haja o constrangimento ou importunação, de modo explícito ou implícito, com conotações ou interesses sexuais, gerando injusto abalo no equilíbrio emocional ou psicológico da vítima ou vítimas.

É indispensável que o **direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal)** exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas

ID. cc29f5a - Pág. 12

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.

No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive o



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 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, os quais têm aplicação imediata.

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 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 ou continuada, divisível ou indivisível 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 reais ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho**. Se a conduta, unissubsistente ou plurissubsistente, praticada uma ou mais vezes, **v isar, 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**.

Embora possa se configurar de maneira distinta, o fato é que, regra geral, as mulheres é que têm sido as vítimas principais do assédio sexual no mundo laborativo.

Como retratado em notícia publicada pelo TST, em 26/2/2026, a Justiça do Trabalho, apenas no ano de 2025, recebeu 12.813 novas ações trabalhistas, 40% a mais do que em 2024.

O caso dos autos engrossa essas estatísticas, considerando que concerne a condutas típicas de assédio sexual no trabalho, na modalidade horizontal, com uma agravante que merece atenção e perspectiva própria, o direcionamento à trabalhadora com nítida lente na sua condição de mulher como instrumento potencializador das ofensas.

Assim, em razão da importância da matéria, cabe tecer algumas considerações acerca da violência contra as mulheres e a evolução legislativa no âmbito nacional e internacional.

No âmbito internacional, ainda que, de uma forma geral, as normas da OIT se direcionem à proteção de todas as pessoas (homens e mulheres), muitas delas, considerando a desigualdade estrutural de gênero manifesta nas relações de trabalho por todo o mundo, visam à proteção específica das mulheres para avançar no objetivo de promoção dos direitos iguais no trabalho. Assim, a proteção ao trabalho da mulher consiste em preocupação da Organização Internacional do Trabalho desde a sua criação, em 1919, possuindo 13 Convenções que tratam da superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

Além das Convenções específicas na busca de um mundo sem discriminação e assédio no trabalho, a OIT se organiza como um todo na direção desse objetivo, o que pode ser identificado pelos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotados pela OIT na Declaração de

1998 (86ª Sessão), e complementados pelo 5º elemento na 110ª Conferência Internacional do Trabalho de 2022:



(1) Liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (3) abolição efetiva do trabalho infantil; (4) **eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação**; e (5) **segurança e saúde no trabalho**.

Tais princípios assumem destaque na medida em que a declaração que os inaugura prevê que todos os membros da OIT (entre os quais se encontra o Brasil) *"ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções"*.

Avançando o exame da temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva acrescentar a preocupação da OIT no combate à discriminação no trabalho prevista na Convenção nº 111, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 1958 (e ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965), tratando de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Em seu artigo 1º, a referida Convenção prevê que o termo "discriminação" compreende: ***"toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"***. Essa convenção está intimamente ligada ao 4º princípio fundamental da OIT.

Também merece destaque a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados – cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais - MSC 86/2023.

Reconhece a Convenção 190, em seu preâmbulo, *"o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero"; "que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente"; "a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio"; e "que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho"*.

Fundada na Declaração de Filadélfia, a Convenção 190 possui como núcleo a dignidade da pessoa humana, e é o primeiro instrumento que congrega a igualdade e não discriminação – bases norteadoras da atuação da OIT na promoção da Justiça Social – com a segurança e saúde no trabalho.

Estabelece a Convenção 190 da OIT, em seus artigos 1º, 2º e 3º, que (grifo nosso):

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:



(a) o termo "**violência e assédio**" no mundo do trabalho refere-se a **um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;**

(b) o termo "**violência e assédio com base no gênero**" significa **violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.**

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 sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.** Artigo 3º

A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho:

- (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;
- (c) durante deslocações, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e
- (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Acerca da definição do termo "violência e assédio", o guia "Violência e

assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção Nº 190 e a Recomendação Nº 206", esclarece que (grifos acrescidos):

Esta abordagem permite a flexibilidade necessária para cobrir várias manifestações de violência e assédio, incluindo as novas que surgem ao longo do tempo (OIT 2018b). Também permite que "violência e assédio" abranja uma ampla gama de termos encontrados em diferentes legislações para descrever ou um fenômeno igual ou similar.

(...)

A definição não inclui a **intenção** como um dos elementos constitutivos. Ao não incluir a intenção, a Convenção No. 190 adota **uma abordagem pragmática e centrada na vítima, que se concentra na inaceitabilidade da conduta, práticas ou ameaças, e em seus efeitos sobre as vítimas. A ausência de qualquer referência aos perpetradores no texto atual do artigo 1º reforça o objetivo dos instrumentos, que é proibir todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho, independentemente de qual seja a fonte:**

- a. por ou contra indivíduos que exerçam autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador (**vertical**)
- b. direcionado aos seus pares (**horizontal**), ou
- c. envolvendo **terceiros**, tais como clientes, pacientes ou passageiros.

Note-se que, assim como não se mostra necessária a reiteração da conduta, **o**

assédio sexual no ambiente de trabalho não está unicamente relacionado à posição hierárquica de superioridade do assediador em relação à vítima, podendo decorrer de uma relação horizontal, praticado por colega de trabalho de mesmo nível hierárquico.

Nesse sentido, cito precedentes desta Corte Superior:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA CAUSA - FALTA GRAVE - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL PRATICADO PELO OBREIRO. DECISÕES PROFERIDAS PELAS INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS EM CONSONÂNCIA COM AS RECOMENDAÇÕES DO "PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO" RESOLUÇÃO CNJ N. 492/2023. 1.

Para o Direito Brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o

Assinado eletronicamente por: MAURICIO GODINHO DELGADO - 25/06/2026 14:45:30 - cc29f5a

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26052511361202800000180482867>

Número do processo: 1001426-55.2024.5.02.0051

Número do documento: 26052511361202800000180482867



empregado. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, observa-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva

ID. cc29f5a - Pág. 15

conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). Para a caracterização da justa causa, devem, ainda, estar presentes os seguintes requisitos: a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexo de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediatez da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição ("non bis in idem"); i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. 2. Na presente hipótese, como se infere do acórdão regional, "o reclamante foi dispensado por justa causa, com base na alínea "b" do art. 482 da CLT (incontinência de conduta e mau procedimento), por prática de assédio sexual contra funcionária de um cliente da reclamada". Nesse cenário, o caso dos autos concerne à tipificação da conduta praticada pelo Reclamante -, importunação sexual pela prática de ato libidinoso (proposta sexual) - contra uma empregada de empresa cliente da Reclamada como infração trabalhista autorizadora da dispensa por justa causa - incontinência de conduta (art. 482, "b", *ab initio*, da CLT). 3. Lamentavelmente, na realidade brasileira, a diferença de tratamento de gênero ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual. Dessa forma, em razão da importância da matéria, impõe-se, antes de adentrar no cerne da discussão posta nos autos - adequação da justa causa aplicada pela Reclamada ao Reclamante -, tecer algumas considerações acerca da violência contra as mulheres e a evolução legislativa do assunto no âmbito nacional e internacional. No âmbito nacional, Flávia Piovesan destaca que a Constituição da República de 1988 ampliou a cidadania das mulheres, incorporando significativos avanços, entre eles: a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I); a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei 9.029/1995); a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX, regulamentado pela Lei 9.799/1999). No âmbito internacional, aponta a ilustre professora: a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de 1979; a Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993; a Conferência sobre População e Desenvolvimento do Cairo de 1994; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher de 1994 e a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim de 1995. No que se refere à violência contra a mulher, Piovesan ressalta que a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, aprovada pela ONU, em 1993, bem como a Convenção

Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ('Convenção de Belém do Pará'), de 1994, reconhecem que a violência contra a mulher, no âmbito público ou privado, constitui grave violação aos direitos humanos e limita total ou parcialmente o exercício dos demais direitos fundamentais, definindo a violência contra a mulher como 'qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública, como na privada' (artigo 1º), sendo dever dos Estados-partes a adoção de políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave que ainda permeia as relações na sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando a esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/2022, que aconselha a Magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção

Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), ambos da ONU, o Protocolo incentiva que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. Avançando o exame da temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva acrescentar a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados, cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais -



MSC 86/2023. **Importante destacar que a Convenção 190 adota uma definição de "violência e assédio" centrada na vítima, na inaceitabilidade da conduta, práticas ou ameaças, e em seus efeitos sobre a vítima, independentemente da condição do agressor no âmbito empregatício: superior hierárquico (assédio vertical); colegas de trabalho (assédio horizontal); terceiros (p.e.: clientes, pacientes ou passageiros).** Observa-se, ainda, que a Convenção 190 reconhece a "violência e o assédio" como questão relacionada à segurança e saúde no trabalho. Nessa linha, impõe-se acentuar que na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (2022), todos os Estados membros da OIT se comprometeram a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável - princípio adicionado aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho - tenham ou não ratificado as Convenções relevantes. Destarte, inobstante a Convenção 190, ainda, não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as diretrizes constantes da Convenção 190 devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores a um meio ambiente do

ID. cc29f5a - Pág. 16

trabalho livre de violência e assédio com base no gênero. 4. Firmados tais pontos, na hipótese dos autos, o TRT, após detida análise do conjunto fático-probatório produzido, assentou que a prova dos autos é bastante convincente quanto à conduta assediadora do Reclamante e, por conseguinte, confirmou a sentença para manter a justa causa aplicada pela empresa ao Reclamante, por concluir que "o depoimento da vítima, de seu colega de trabalho e a apuração realizada pela empresa, são suficientes para convencer essa Magistrada da veracidade dos fatos narrados em desfavor do autor". 5. Com efeito, os avanços normativos acerca da proteção dos direitos humanos das mulheres, com destaque para a violência contra a mulher, fez, como bem explicitado pelo professor Maurício Godinho Delgado, este censurável comportamento de assédio sexual transbordar do acanhado conceito de incontinência de conduta (quando se tratando de infração do trabalhador: art. 482, "b", *ab initio*, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, "e", da CLT (quando se tratar de infração empresarial: "ato lesivo à honra e boa fama"). Embora, é claro, o comportamento que denote assédio sexual possa (e deva, enquanto não surgir explícita tipificação legal) ser enquadrado nesses dispositivos mencionados, para os fins jurídicos previstos pela CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla. Há que se ressaltar que a tipificação trabalhista da infração contida na alínea "b" do art. 482 da CLT - mesmo à luz do critério taxativo - é na lição do ilustre professor significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no Direito Penal, o que tem permitido a funcional adequação de tipos tradicionais a condutas consideradas modernas (embora nem tão modernas, como se sabe). É o que se passa com o assédio sexual, que pode ser englobado, perfeitamente, na incontinência de conduta alinhada pelo art. 482, "b", da CLT, quando praticado por empregado em face de sua colega de serviço, por exemplo. Assim sendo, e diante do quadro fático delineado pelo TRT, incontestemente à luz da Súmula 126/TST, tem-se que a conduta assediadora do Reclamante, no ambiente do trabalho, contra uma empregada de empresa cliente da Reclamada, atrai a incidência do tipo jurídico genérico do art. 482, "b", *ab initio*, da Consolidação das Leis do Trabalho (incontinência de conduta). 6. Atente-se que o fato de a vítima não ter prosseguido com a ação criminal, como bem fundamentado pela Corte Regional, não interfere na justa causa aplicada ao Reclamante. 7. Dessa forma, analisando a incomum iniciativa da vítima em denunciar a prática de assédio, feita incontinenti aos fatos e sustentada em descrição convincente e coerente com as provas constantes nos autos, tem-se por confirmada a denúncia formulada contra o Reclamante, suficientemente apta a justificar a justa causa por ato de incontinência. 8. Importante, ainda, destacar que a atitude do empregador da vítima - proprietário da Hamburgueria Gol Burger (empresa cliente da Reclamada) que ciente do fato ocorrido com sua empregada, formalizou uma denúncia no SAC da Reclamada, acerca do assédio sexual praticado pelo Reclamante - , bem como a conduta da Reclamada, que ao receber o relato do fato em seu canal de denúncias, procedeu à apuração da infração cometida e adotou a medida punitiva adequada, demonstram atenção com as suas responsabilidades em relação a um ambiente de trabalho seguro, sem discriminação e livre de violência e assédios moral e sexual. Há, ainda, que se ressaltar que as decisões proferidas pelas Instâncias Ordinárias revelam-se consentâneas com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. 9. De outra face, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a ocorrência de assédio moral e sexual, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-170-71.2022.5.17.0011, 3ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Adriana Goulart de Sena Orsini, DEJT 05/04/2024).

(...) C) RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO



EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR OUTRO EMPREGADO. ASSÉDIO HORIZONTAL. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. ARTIGO 932, III, DO CÓDIGO CIVIL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR DE ASSEGURAR UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO. CONVENÇÃO 190 DA OIT. APLICABILIDADE. NORMA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DA OIT. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. 1. O Tribunal Regional, embora tenha reconhecido a investida de cunho sexual praticada por outro empregado contra a reclamante, manteve o indeferimento da pretensão indenizatória formulada contra a empregadora por entender não demonstrada a sua conduta culposa. Ficou consignado no acórdão recorrido: “*Para a configuração de assédio sexual no ambiente de trabalho é necessário que os elementos probatórios do processo demonstrem que o superior hierárquico, utilizando dessa condição, agiu na tentativa de obter favores sexuais, por meio de alguma forma de intimidação ou de compensação*”. 2. A compreensão do assédio sexual no trabalho há muito não se circunscreve ao fato típico definido no art. 216-A do Código Penal ou aos demais crimes contra a dignidade sexual. Em sentido oposto ao Direito Penal, em que a norma incriminadora deve ser interpretada restritivamente, na esfera trabalhista, a norma visa à concretização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e, portanto, deve ser compreendida em sua maior extensão. 3. No âmbito trabalhista, tem-se em conta não apenas a perspectiva sancionadora, mas também reparatória e preventiva, com vistas à garantia de um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e livre de qualquer forma de violência, especialmente as de gênero. Essa é a compreensão que se coaduna com os compromissos

ID. cc29f5a - Pág. 17

assumidos pelo Brasil ao editar o Decreto 1.973/1996, que promulgou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, segundo a qual se compreende a violência como qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, o que inclui o assédio sexual no trabalho (Artigo 2). A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, adotadas na 108ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao disporem sobre violência e assédio, não restringem tais ocorrências às hipóteses em que há relação de hierarquia entre agressor e vítima, tampouco exige a reiteração do comportamento ofensivo para sua configuração. A Convenção nº 190 se encontra em processo de ratificação pelo Brasil, mas, em decorrência da aprovação da Resolução sobre a inclusão de “*um ambiente de trabalho seguro e saudável*” no quadro de princípios e direitos fundamentais da OIT, durante a 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2022, todos os Estados Membros possuem o compromisso – derivado do fato de pertencerem à Organização –, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções. 4. Não se pode olvidar, ainda, que a eliminação da violência e do assédio visa à redução dos riscos inerentes ao trabalho, constituindo, pois, norma de segurança e saúde do trabalhador, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição da República. 5. A jurisprudência desta Corte Superior já vinha evoluindo para considerar a caracterização do assédio sexual também na modalidade horizontal, ou seja, aquele praticado por colega do mesmo nível hierárquico. Precedentes. 6. Na mesma linha, o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*, resultado dos esforços empreendidos pelo Grupo de Trabalho instituído por meio da Portaria CNJ nº 27/2021, aponta que “*o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020*” reforça “*a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal*”. 7. Para além da obrigação da reclamada de garantir um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, o disposto no art. 932, III, do Código Civil explicita que o legislador acolheu a teoria da responsabilização objetiva, que reconhece a responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus prepostos, independentemente da comprovação de culpa. Desse modo, inarredável a conclusão de que persiste a responsabilidade civil da empregadora pelos comportamentos e práticas de seus empregados contra os demais colegas, que causem ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, hipótese dos autos. Destaca-se também que, a partir da vigência da Lei nº 14.457/2022, o ordenamento brasileiro passou a prever, de forma direta, a adoção de medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho. 8. As circunstâncias descritas pelo Tribunal Regional, inclusive as que “*indicam uma imediata atitude da empregadora para solucionar o caso, que culminou com a rápida dispensa por justa causa do assediador*”, não são capazes de atrair quaisquer das hipóteses excludentes da responsabilidade objetiva do empregador. Devem, no entanto, ser consideradas, nos termos do art. 223-G da CLT, para o arbitramento da indenização correspondente à reparação dos danos extrapatrimoniais. 9. No caso, extrai-se do



quadro fático delineado no acórdão regional que houve a normalização de condutas inadequadas praticadas anteriormente, não compreendidas como assédio, que escalaram ao ponto de o agressor partir para investidas de contato físico com a vítima no dia 28/12/2021. 10. O *nomen iuris* assédio sexual é um conceito e, à luz da Convenção 190 da OIT, abrange comportamentos e práticas inaceitáveis que, por vezes, iniciam-se com simples “brincadeiras inadequadas para o ambiente de trabalho”. Relevante, portanto, não é a denominação atribuída a essas práticas e condutas, mas a sua ocorrência e o seu potencial lesivo. Oportuno ressaltar o que registra o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* acerca das chamadas “microagressões” que “*isoladam ente podem constituir meros melindres*”, contudo, quando “*combinadas entre si ou associadas a outras condutas (‘cantadas’, toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero*”. 11. Resguardadas as devidas particularidades de sua aplicação em cada caso, a reflexão trazida pela Teoria das Janelas Quebradas orienta que, se o empregador tolera pequenas transgressões (como piadas de teor sexual, apelidos constrangedores ou insinuações), cria-se um ambiente permissivo que naturaliza comportamentos abusivos e pode escalar para condutas mais graves, como assédio sexual, moral e agressões físicas. 12. Corroborando esse raciocínio o apontamento contido no *Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva*, adotado no âmbito da Justiça do Trabalho (Ato Conjunto TST.

CSJT. GP nº 70/2023), ao rememorar a condenação do Estado Brasileiro pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso “Márcia Barbosa e outros vs. Brasil”, registrando que, na ocasião, foi verificado “*que a ineficácia judicial frente a casos individuais de violência contra as mulheres propicia um ambiente de impunidade que facilita e promove a repetição de fatos de violência em geral e envia uma mensagem segundo a qual a violência contra as mulheres pode ser tolerada e aceita. Isso favorece a perpetuação da violência e a aceitação social do fenômeno, o sentimento e a sensação de insegurança das mulheres, bem como sua persistente desconfiança no sistema de administração de justiça*”. 13. No caso, é certo que a intervenção imediata da empresa diante da ocorrência do dia 28/12/2021 tem grande importância e merece, como tal, ser reconhecida. Por outro lado, não deveria ser necessário que um comportamento inadequado ou abusivo escalasse às vias de fato para ser considerado assediador e violento. Interessa mais à tutela da integridade física e psicológica das

ID. cc29f5a - Pág. 18

trabalhadoras a adoção de postura preventiva, atenta e proativa do empregador – como responsável pelo meio ambiente laboral –, a fim de evitar que violências dessa gravidade cheguem a se concretizar. 14. Configurada a violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-240-09.2022.5.12.0050, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 27/03/2026).

(...) RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - **ASSÉDIO SEXUAL. RELAÇÃO HIERÁRQUICA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.** A

Jurisprudência da Sexta Turma evoluiu para entender que a tese de nulidade por negativa de prestação jurisdicional detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT, independentemente da perspectiva de procedência da alegação. A reclamada alega que o Tribunal Regional, apesar de provocado mediante a oposição dos embargos de declaração, deixou de se manifestar sobre a incontroversa inexistência de relação hierárquica entre “suposto assediador e suposta assediada”. No caso, o Tribunal Regional formou seu convencimento acerca da existência do assédio sexual sofrido pela reclamante com supedâneo nos elementos probatórios presentes nos autos. A condenação admitiu como pressuposto a relação de hierarquia entre a vítima e o acusado de assédio, como se depreende dos depoimentos das testemunhas extraídos do acórdão. Ademais, **é imperioso mencionar que a relação de hierarquia não é elemento imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Este pode ser vertical descendente, situação mais corriqueira, quando parte da chefia para o subordinado; mas pode acontecer na forma vertical ascendente, quando a conduta parte do subordinado para o superior; registre-se, também, a possibilidade de configuração na modalidade horizontal, entre colegas de mesmo nível hierárquico.** Constatou-se, portanto, que o acórdão atendeu aos comandos dos artigos 832 da CLT, 489 do

CPC e 93, IX, da CF. Recurso de revista não conhecido. (...) (ARR-100067021.2016.5.02.0441, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 25/10 /2024).

A Convenção 190 reconhece a violência e o assédio como questões



relacionadas à segurança e saúde no trabalho [artigos 9, 10(g) e (h), 11(a)], 5º princípio fundamental da OIT.

Assim, inobstante a Convenção 190 ainda não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as suas diretrizes devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um meio ambiente do trabalho livre de violência e assédio com base no gênero. Até mesmo porque, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, competes ao empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, neles incluída a eliminação da violência e do assédio, pois diretamente relacionada à saúde e segurança do trabalhador.

Nesse aspecto, Flávia Piovesan destaca os avanços da legislação, nos planos nacional e internacional, na proteção dos direitos humanos das mulheres (grifos acrescidos):

Na experiência brasileira, a Constituição Federal de 1988, enquanto marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país, incorporou a maioria significativa das reivindicações formuladas pelas mulheres. O êxito do movimento de mulheres, no tocante aos avanços constitucionais, pode ser claramente evidenciado pelos dispositivos constitucionais que, dentre outros, asseguram: a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (artigo 5º, I) e especificamente no âmbito da família (artigo 226, parágrafo 5º); b) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (artigo 7º, XXX, regulamentado pela Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho); c) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (artigo 7º, XX, regulamentado pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); d) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (artigo 226, parágrafo 7º, regulamentado pela Lei 9.263, de 12 de janeiro de 1996, que trata do planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde); e e) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (artigo 226, parágrafo 8º). Além destes avanços, merece ainda destaque a Lei 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, dispondo que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo. Adicione-se, também, a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que ineditamente dispõe sobre o crime de assédio sexual.

Há que se observar que os avanços obtidos **no plano internacional** têm sido capazes de impulsionar transformações internas. Neste sentido, cabe destaque ao impacto de documentos como a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de 1979, a

ID. cc29f5a - Pág. 19

Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, a Conferência sobre População e Desenvolvimento do Cairo de 1994, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher de 1994 e a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim de 1995, na plataforma de construção dos direitos humanos das mulheres no contexto brasileiro. Estes instrumentos internacionais têm possibilitado ao movimento de mulheres exigir, no plano local, a implementação de avanços obtidos na esfera internacional.

Salienta, ainda, a professora Flávia Piovesan, que: *"No que se refere à violência contra a mulher, cabe menção à Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, aprovada pela ONU, em 1993, bem como à Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ('Convenção de Belém do Pará'), de 1994. Ambas reconhecem que a violência contra a mulher, no âmbito público ou privado, constitui grave violação aos direitos humanos e limita total ou parcialmente o exercício dos demais direitos fundamentais. Definem a violência contra a mulher como 'qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública, como na privada' (artigo 1º). Vale dizer, a violência baseada no gênero ocorre quando um ato é dirigido contra uma mulher, porque é mulher, ou*



quando atos afetam as mulheres de forma desproporcional. Adicionam que a violência baseada no gênero reflete relações de poder historicamente desiguais e assimétricas entre homens e mulheres. A Convenção de 'Belém do Pará' elenca um importante catálogo de direitos a serem assegurados às mulheres, para que tenham uma vida livre de violência, tanto na esfera pública, como na esfera privada. Consagra ainda a Convenção deveres aos Estados-partes, para que adotem políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher".

Seguindo, cabe destacar que, em 25/09/2015, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU, com a participação de 193 países, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que estabeleceu 17 objetivos que contemplam entre eles: a igualdade de gênero (objetivo 5) que visa a, em seu item **5.2, eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos**; e o trabalho decente e crescimento econômico (objetivo 8) que tenciona, no seu item **8.8, proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários**".

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:

“Artigo 2

Entende-se que a **violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:**

a) ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras turmas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;

b) **ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo**, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e **a ssédio sexual no local de trabalho**, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e

c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.”

Essa menção expressa denota a sensibilidade do tema não apenas no âmbito da OIT, mas também no âmbito da OEA. **Embora os termos se refiram à mulher, a interpretação condizente com a progressividade dos direitos sociais (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos) e com a máxima efetividade dos direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, Constituição Federal) exige a inserção, no termo “mulher”, de toda e qualquer pessoa que, por questões afetas**

ID. cc29f5a - Pág. 20

ao gênero, encontre-se em situação de vulnerabilidade à violência e ao assédio nas relações de trabalho. O sexo biológico não é o critério responsável por definir quem se encontra em situação de vulnerabilidade social decorrente de questões de gênero, mas, sim, a identidade de gênero pertencente a cada indivíduo.

É nesse sentido a moderna compreensão da igualdade de direitos entre homem e mulher, prevista no art. 5º, I, da Constituição Federal, conforme o **Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021)**:

“(…) quando falamos em gênero, estamos nos referindo a características socialmente construídas, atribuídas a indivíduos de acordo com o seu sexo biológico. Apesar de certas



atribuições serem tão enraizadas a ponto de parecerem naturais e necessárias, elas são, em realidade, artificiais e, portanto, não fixas: muitas vezes, uma pessoa pode se identificar com um conjunto de características não alinhado ao seu sexo designado. Ou seja, é possível nascer do sexo masculino, mas se identificar com características tradicionalmente associadas ao que culturalmente se atribuiu ao sexo feminino e vice-versa, ou então, não se identificar com gênero algum.

Pessoas que não se conformam com o gênero a elas atribuído ao nascer foram e ainda são extremamente discriminadas no Brasil e no mundo, na medida em que a conformidade entre sexo e gênero continua a ser a expectativa dominante da sociedade. Dessa forma, recomenda-se que magistradas e magistrados comprometidos com julgamentos na perspectiva de gênero se perguntem: essas expectativas estão guiando determinada interpretação e/ou reforçando tais expectativas de alguma maneira, em prejuízo ao indivíduo envolvido na demanda? Por mais que a situação fática de discriminação no Brasil seja muito grave, nos últimos anos, o Supremo Tribunal Federal garantiu, através de decisões colegiadas e monocráticas, alguns direitos a esses grupos minoritários. Dentre outras decisões, na ADI n.

4.275, decidiu-se, por maioria, que pessoas podem mudar seus nomes no registro civil, sem a necessidade de realização de cirurgia de redesignação de sexo ou de decisão judicial específica¹¹. Na decisão cautelar na ADPF n. 527, por sua vez, garantiu-se o direito de transferência de mulheres transexuais em situação de prisão para presídios femininos. Ou seja, **apesar de a Constituição brasileira fazer referência à igualdade entre os sexos, atualmente, o direito protege, também, a igualdade entre os gêneros.**”

Nos domínios da Organização das Nações Unidas (ONU), a superação de estereótipos de gênero já vinha ganhando dimensão expansiva a partir da celebração da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), que, em seu art. 5º, estatui o compromisso internacional da República Federativa do Brasil em combater toda forma de preconceito ou hierarquização entre sexos (modernamente compreendidos como “gêneros”):

“Artigo 5º

Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos.”

Logo, o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho decorre de obrigação transversal da República Federativa do Brasil. Afinal, toda violência baseada em gênero deve ser combatida por força dos compromissos firmados perante a ONU e OEA, que compreendem conceitos amplos o suficiente para contemplar as relações de trabalho, assim como várias outras relações jurídicas cotidianas.

No âmbito nacional, a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, é expressa ao dispor sobre as medidas a serem adotadas pelos empregadores para a prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho. Nesse sentido, dispõe em seu art. 23:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:



I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

Tal legislação demonstra a importância de uma ação institucional organizada para prevenir e combater o assédio no local de trabalho, evitando situações como a ocorrida nos presentes autos.

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. Na literalidade, o Protocolo orienta:

“Com relação ao assédio sexual no trabalho, vale ponderar que o tipo penal do art. 216A, do Código Penal, é mais restrito do que o conceito trabalhista, que se divide em assédio sexual por chantagem e assédio sexual ambiental ou por intimidação. Assim, na lacuna da lei, inclusive da Convenção 190, o conceito apresentado pela Resolução CNJ n. 351/2020, compila ambos os tipos de assédio sexual, **reforçando a já consolidada construção doutrinária e jurisprudencial trabalhista sobre o tema, que prescinde do requisito da hierarquia, diferentemente da esfera criminal.** Além disso, vale ressaltar que a Convenção de Belém do Pará também tem aplicação nos casos de assédio sexual no trabalho, conforme disposto no art. 2º, b.”

No mesmo sentido, os **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho**, em especial o **Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva**, apontam que o assédio sexual no ambiente de trabalho decorre de uma manifestação de poder, “a qual pode ou não estar relacionada à posição hierárquica funcional do assediador e da vítima, mas sempre está associada aos padrões socioculturais que reforçam a ideia de superioridade masculina e naturalizam a dominação, a opressão de gênero, a cultura de acessibilidade e de objetificação sexual do corpo de mulheres (cis ou trans) e de pessoas LGBTQIAP+”.

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. Cito trecho do Protocolo que aborda tal ponto:

“Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a **ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que**



pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.”

No caso concreto, o Tribunal Regional consignou, expressamente, que as provas testemunhais produzidas ao longo da instrução probatória demonstram, de forma clara, a ocorrência de assédio sexual atribuído ao colega de trabalho da trabalhadora reclamante, e que a Reclamada, ciente do fato, nada fez com vistas a punir o agressor - consignação fática do acórdão regional, insuscetível de revisão, nos termos da Súmula 126 do TST.

Não há, pois, que se cogitar em prova dividida, como pretendido pela Recorrente.

A conduta assediadora, reitere-se, **não está unicamente relacionada à posição hierárquica de superioridade do assediador em relação à vítima, podendo decorrer de uma relação horizontal, praticado por colega de trabalho de mesmo nível hierárquico.**

A Súmula 126 do TST veda o reexame de fatos e provas em sede de recurso de revista. Logo, nesta Corte, é impossível o revolvimento das provas produzidas na fase instrutória como capazes de comprovar a ocorrência de determinado fato. Como forma de revolvimento, existe, por exemplo, o fato de uma testemunha ter trabalhado no mesmo horário da parte reclamante, ter ingressado nos quadros da reclamada em período igual ou distinto daquele em que a parte reclamante ingressou, entre outras maneiras. **No caso em exame, não é necessário o revolvimento do material probatório, nem a busca por novas provas, porque o Regional consignou a efetiva comprovação dos fatos acima narrados.**

O grave constrangimento decorrente da condição de vítima de assédio sexual, amargada pela Reclamante no caso concreto, notoriamente, representa 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.

A sujeição da vítima, no contexto da relação de emprego, diante de condutas configuradoras de assédio sexual, aproxima-se 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 colega de trabalho da Reclamante, ainda que não seja seu superior hierárquico, 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.

Nos termos do art. 932, III, do Código Civil, o empregador é responsável pela reparação civil decorrente de ato de seus “*empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele*”, sendo sua obrigação a garantia de um ambiente de trabalho livre de violência e assédio.

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 Código Civil). Assim, a decisão regional, ao manter o julgamento de procedência do pedido de indenização por danos morais, diante da presença de quadro fático configurador de assédio sexual, observou adequadamente o art. 5º, V e X, da Constituição Federal, e os dispositivos legais que concernem ao ônus da prova. Igualmente, por estar o entendimento do Tribunal Regional consonante ao desta Corte Superior, não se configuram quaisquer das violações legais e constitucionais apontadas no recurso de revista.

Quanto ao valor da indenização por dano moral, registre-se que a mensuração do valor devido pela Reclamada passa, necessariamente, pela premissa de que o assédio sexual representa **sério obstáculo ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas: igualdade de gênero e empoderamento feminino**. Ademais, o assédio sexual, ainda mais quando velado e clandestino, ocasiona extrema lesividade ao decoro e à honra da trabalhadora, que, em razão de vulnerabilidades estruturais suportadas pelas pessoas do gênero feminino, sofre distinto e peculiar sofrimento psicológico, com maior risco à sua integridade psicossomática.

É imprescindível que a condenação consista em valor proporcional aos bens jurídicos que foram atingidos pela conduta lesiva da Reclamada, a fim de que seja efetivada a reparação integral dos danos configurados. Além disso, o valor deve observar a finalidade pedagógica da condenação, a situação econômica das partes e a profundidade dos danos causados, que, no caso, envolvem questões de gênero, que são caras para a sociedade.

De todo modo, é oportuno dizer que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores excessivos ou excessivamente módicos.

No caso em exame, não há como considerar excessivo o valor arbitrado a título de indenização por danos morais (R\$ 10.000,00), considerando alguns elementos dos autos, tais como o dano, o grau de culpa do ofensor, a condição econômica das Partes, além do não enriquecimento indevido da Obreira e do caráter pedagógico da medida.

Se inadequação houvesse no valor, seria quanto à sua modicidade, ao invés do caráter excessivo do montante estipulado. Contudo, não há como alterar a conclusão do TRT diante da proibição de reforma da decisão recorrida em prejuízo à Recorrente.

Pontue-se que não houve recurso da Reclamante quanto ao montante arbitrado para a reparação do dano moral.

Ressalte-se, por fim, que, quanto à alegação de interesse das testemunhas na demanda, como alegado em recurso de revista, não houve pronunciamento do Tribunal Regional em relação à matéria, o que inviabiliza sua análise, nos termos da Súmula 297 do C. TST.

Pelo exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

III) PEDIDO DE APLICAÇÃO DE MULTA À PARTE AGRAVANTE FORMULADO EM CONTRAMINUTA

A Reclamante, na contraminuta ao agravo, requer a condenação da Reclamada ao pagamento da multa por litigância de má-fé.

Registre-se que, ainda que tenha sido negado provimento ao agravo de instrumento interposto, não se vislumbra o intuito meramente protelatório da medida processual, tampouco a prática de quaisquer atos configuradores das hipóteses de litigância de má-fé (arts. 793-B e 793-C da CLT, e 80 e 81 do CPC/15).



No caso, a Reclamada se insurgiu, fundamentadamente, contra decisão que deveria impugnar, exercendo seu regular direito de ampla defesa assegurado constitucionalmente, razão pela qual se **rejeita** a pretensão em comento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento e indeferir o pedido de aplicação, à Recorrente, da multa por litigância de má-fé, formulado pela Reclamante em contraminuta.

Brasília, 24 de junho de 2026.

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator



Assinado eletronicamente por: MAURICIO GODINHO DELGADO - 25/06/2026 14:45:30 - cc29f5a
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26052511361202800000180482867>
Número do processo: 1001426-55.2024.5.02.0051
Número do documento: 26052511361202800000180482867

