



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

# Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0000549-79.2022.5.08.0005

Relator: MAURICIO JOSE GODINHO DELGADO

## Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/04/2024

Valor da causa: R\$ 245.933,57

### Partes:

**AGRAVANTE:** ECONOMICO COMERCIO DE ALIMENTOS EIRELI  
ADVOGADO: CYNTHIA SERRUYA  
ADVOGADO: TITO EDUARDO VALENTE DO COUTO  
ADVOGADO: MICHELLE GODINHO BARBOSA  
**AGRAVADO:** CARLA PATRICIA FLEXA FERREIRA  
ADVOGADO: ERICA CARDOSO GONCALVES



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-AIRR - 0000549-79.2022.5.08.0005

ACÓRDÃO  
3ª Turma  
GMMGD/gd/ed

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. QUESTÕES DE GÊNERO. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. PROTOCOLO DO CNJ PARA JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO (2021). ENQUADRAMENTO JURÍDICO DE FATOS CONSIGNADOS NO ACÓRDÃO REGIONAL. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** O assédio nas relações de trabalho possui conceito amplo, que abrange **não apenas a conduta reiterada, mas, também, a conduta unissubsistente.** É indispensável que o **direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal)** exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas trabalhistas, sua **eficácia irradiante**, ostentada por todo direito fundamental. A eficácia irradiante dos direitos fundamentais, inclusive do trabalho, orienta o intérprete do Direito a preencher o conteúdo normativo de princípios e regras jurídicas com o sentido e o alcance próprios dos direitos fundamentais que os impactem. No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive os de ser protegido contra acidentes e doenças do trabalho (**art. 7º, XXII, Constituição Federal**) e ter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (**arts. 200, VIII e 225, caput, da Constituição Federal**), deve ter seu núcleo essencial informado também pelas normas internacionais que abordam com especialidade a respectiva matéria, como consequência do disposto no **art. 5º, § 2º, da Constituição Federal.** Também ganha destaque, nessa função, o art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, em que se insculpe o **princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais.** O vaso de comunicação entre as normas internacionais sobre direitos humanos (tais como a maior parte das Convenções da OIT) e os direitos fundamentais positivados na ordem interna, conforme o **princípio pro homine (art. 19.8 da Constituição da OIT)**, deve ter por finalidade sempre o aprimoramento da proteção social que se pretende progressiva (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos). A circunstância fática que demonstre que a conduta lesiva tenha sido única, continuada, divisível ou indivisível consiste em elemento simplesmente acidental e lateral para a caracterização da violência ou do assédio nas relações de trabalho. O elemento principal para tal configuração reside no exame das **consequências previstas ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho.** Se a conduta,



Assinado eletronicamente por: MAURICIO JOSE GODINHO DELGADO - 11/10/2024 11:16:36 - 7d35993

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24092520045714900000049259150>

Número do processo: 0000549-79.2022.5.08.0005

ID. 7d35993 - Pág. 1

Número do documento: 24092520045714900000049259150

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.** No âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), a **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher** (Convenção de Belém do Pará, 1994) inclui, expressamente, o assédio sexual no local de trabalho como uma das formas de violência contra a mulher. Essa menção expressa denota a sensibilidade do tema não apenas no âmbito da OIT, mas também no âmbito da OEA. **Embora os termos refiram-se 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 ao gênero, encontrem-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)**. 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”). 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. Nos termos do **Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021)**, a configuração de assédio sexual, na seara trabalhista, deve ser ampla, ao contrário do conceito restritivo imbuído no art. 216-A do Código Penal, que pressupõe a existência de hierarquia entre a vítima e o agente delituoso para a configuração do assédio sexual. **O Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021)** alerta para que os juízes tenham sensibilidade quanto à realidade de que o assédio sexual é perpetrado de forma clandestina, como maneira de automaticamente acobertar sua prática e consolidar, com a menor probabilidade possível de reparação, a violação aos direitos da personalidade da vítima. O



depoimento pessoal da vítima, portanto, não pode receber o mesmo tratamento ordinariamente atribuído aos demais depoimentos pessoais. **No caso concreto**, o Regional consignou, expressamente, que as provas testemunhais produzidas ao longo da instrução probatória demonstram, de forma clara, que o superior hierárquico da Reclamante direcionou-lhe insinuações invasivas de cunho sexual, com comentários concernentes ao seu corpo e convites para eventos íntimos privados, com persistência, além de toques em partes do seu corpo. Tal conduta, conforme consignação fática do acórdão regional – insuscetível de revisão, nos termos da Súmula 126 do TST –, decorreu de **abuso do exercício do poder diretivo** (art. 187 do Código Civil), uma vez que a vulnerabilidade da Reclamante às insinuações e aos convites perpetrados pelo seu superior hierárquico (preposto da Reclamada, na configuração do art. 932, III, do Código Civil) decorre da própria relação de subordinação havida entre a Reclamante e seu superior, como consequência da organização hierárquica da empresa. O Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021) já alerta para tal peculiaridade. O grave constrangimento decorrente da condição de vítima de assédio sexual, amargada pela Reclamante no caso concreto, representa, notoriamente, ameaça ao seu direito humano fundamental à honra e à privacidade (art. 11 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Afinal, a exposição ou o perigo de exposição de situações de assédio sexual naturalmente incute temor à vítima, no que toca a possíveis agravamentos e efeitos secundários na sua vida social, potencialmente decorrentes da situação de assédio sofrida. Some-se a isso a circunstância de os padrões estereotipados intrínsecos à sociedade, que devem ser eliminados o mais rápido possível (art. 5º da Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), sujeitarem a mulher a críticas e julgamentos infundados no que toca à sua abertura ou iniciativa para o relacionamento. A sujeição da vítima, no contexto da relação de emprego, diante de condutas configuradoras de assédio sexual, 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 superior hierárquico da Reclamante, juridicamente investido da condição de preposto da Reclamada (art. 932, III, do Código Civil), configura assédio sexual. Na condição de ato ilícito (art. 186 do Código Civil), o assédio sexual perpetrado no caso concreto enseja o dever de reparação civil (art. 927, *caput*, do Código Civil) por parte da Reclamada. Tal ato ilícito violou o direito humano fundamental à intimidade e à vida privada da Reclamante, o que atrai o direito à reparação integral (art. 5º, V e X, Constituição Federal;



art. 944 do CCB). 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. Quanto ao valor da indenização por dano moral, 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. O valor fixado pelo Regional (R\$ 50.000,00) não pode ser reduzido, já que a sua redução materializaria reparação insuficiente dos bens jurídicos lesados. Sua majoração, por certo, é impossível, dado o princípio da *non reformatio in pejus*. Acresça-se que a incorporação das orientações do **Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero** ao sentido e ao alcance das normas que repercutem sobre o Direito do Trabalho vem ganhando elevada expressão na jurisprudência desta Corte Superior. Julgados. **Agravo de instrumento desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-0000549-79.2022.5.08.0005**, em que é AGRAVANTE ECONOMIC **O COMERCIO DE ALIMENTOS EIRELI** e é AGRAVADA **CARLA PATRICIA FLEXA FERREIRA**.

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

Inconformada, a Reclamada 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.

**PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017.**

É o relatório.

**V O T O**

**I) CONHECIMENTO**

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



## II) MÉRITO

### VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

#### QUESTÕES DE GÊNERO. ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. PROTOCOLO DO CNJ PARA JULGAMENTO SOB PERSPECTIVA DE GÊNERO (2021). ENQUADRAMENTO JURÍDICO DE FATOS CONSIGNADOS NO ACÓRDÃO REGIONAL. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Para melhor compreensão do tema, transcreve-se o acórdão recorrido:

##### “2.2.1.1 ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. DANO MORAL

Na petição inicial, a reclamante alegou, em síntese: que desde que foi contratada pela empresa reclamada (2019) passou a receber recados do Sr. Nildo dizendo que este "era afim dela", "que tinha interesse em sair com ela", bem como mandou perguntar se a reclamante morava sozinha; que os recados eram entregues pelo embalador Artur e pela Sra. Raissa, operadora de caixa; que "sempre se manteve afastada do fiscal, pois ao levar tal situação ao conhecimento de seus gerentes foi aconselhada a ficar quieta, pois era de conhecimento de todos que o Sr. Nildo é companheiro da gerente da loja, a Sra. Glau; que também é de conhecimento de todos que é costureiro naquela loja que o Sr. Nildo "da em cima" das empregadas; que quando a Sra. Glau (gerente) descobre dispensa a empregada"; que mesmo com as negativas, o sr. Nildo passou a lhe assediá-la de outras formas no local de trabalho, seja quando o fiscal tinha que fazer qualquer ajuste no seu caixa, sussurrando no seu ouvido, seja no intervalo intrajornada ou mesmo através de mensagens por aplicativo Whatsapp e redes sociais instagram e facebook; que, ao denunciar o fato aos colegas, esses disseram para se calar para não perder o emprego, o que sempre ocorria com outras funcionárias por ele assediadas; que, em face a negativa dos convites dele para sair e do ciúme da gerente, foi perseguida e demitida; que, no momento que a Sra. Glau (gerente) tomou conhecimento do assédio, passou a espalhar que existia um caso do seu companheiro com a reclamante, iniciando diversos atos para amedrontá-la, inferiorizá-la e desmoralizá-la, desestabilizando-a, tanto que foi dispensada de cumprir o trabalho nas últimas duas últimas semanas do aviso; que a Sra. Glau usou seu cargo para punir a reclamante, tanto que ordenou a sua demissão, assim como fez com várias outras funcionárias que ela suspeitou de "ter um caso" com seu companheiro, o assediador; que houve um consentimento velado por parte dos donos da empresa, que não tomaram qualquer providência para evitar e/ou reparar o crime cometido por seu funcionário; que, ao contrário, a atitude de ambos em não tomar uma atitude e permitir a propagação de boatos de que era a reclamante quem tinha um caso com o fiscal criou no ambiente de trabalho hostil, além da ideia de que ações dessa natureza são perfeitamente aceitáveis, já que era algo reiterado; pelo que pleiteou o pagamento de indenização por dano moral.

Em contestação, a reclamada pugnou pela improcedência do pedido, aduzindo que o Sr. Nildo exerce a função de conferente de carga, pelo que o mesmo não era o chefe imediato da reclamante e não dispunha de poderes próprios de figura de um empregador ou representante deste, portanto, não pode ser caracterizado como superior hierárquico, figura necessária para ser assediador sexual; que a única conversa de whatsapp com o suposto assediador retrataria que não houve qualquer insistência por parte do Sr. Nildo para impor a sua vontade, mas sim, um ajuste consensual entre os envolvidos no diálogo; que, pelo teor das conversas, o que se vê é que não houve qualquer contato físico de natureza íntima do Sr. Nildo com a reclamante; que a própria autora, na inicial, declara que foi ela mesma que noticiou para a reclamada, já no curso do aviso prévio, o suposto assédio, e que, a seu pedido, cumpriu o restante do aviso prévio em sua residência; que a Gerente Glauebia não tem poder de decisão com relação à demissão de empregados, podendo, no máximo, sugerir a dispensa, pois essa atribuição é de competência do setor de RH juntamente com a direção da empresa; que, no mesmo dia em que a reclamante recebeu o aviso prévio, vários outros empregados e empregadas também receberam.

O Juízo a quo julgou procedente o pedido.

A r. sentença assim fundamentou:

(...)

Analiso.

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

No Brasil, o tema é tipificado criminalmente no art. 216-A do CP: "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

Oportuno destacar, também, que a Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como qualquer ato, insinuação, contato físico forçado ou convite impertinente, praticados em diversos contextos, tais como intimidação, insulto ou humilhação; condição



para manutenção do emprego; prejudicar o desempenho profissional da vítima; desfavorecer a vítima no ambiente de trabalho.

Por se tratar de fato constitutivo do direito reivindicado, competia à reclamante provar os alegados assédio sexual e moral por parte dos supervisores da reclamada, nos termos do art. 818, I, da CLT.

Compulsando os autos, verifica-se que foram anexadas conversas com outros funcionários da reclamada, nas quais é registrado que sabiam do comportamento constrangedor do Sr. Nildo, a exemplo do diálogo com os três números de celular constantes nos ids df9144d e seguintes.

Somado a isso, foram colacionados aos autos os depoimentos de funcionários junto à Delegacia (id 10ea50e), em virtude das denúncias criminais feitas pelas partes, os quais destaco os seguintes:

**a) O depoimento do Sr. Derik, em que declarou saber de outros casos de assédio por parte do Sr. Nildo, além do feito à autora; e ainda afirmou que viu mensagens de aplicativo da autora, nas quais o Sr. Nildo insinuava a marcação de encontros com a autora, o nudes das partes íntimas, e falava que queria, pelo menos, uma vez;**

**b) O depoimento do Sr. Inácio, em que afirmou que viu o Sr. Nildo passar a mão no corpo da reclamante; que sabia que o funcionário usava de seu cargo para assediar empregadas da reclamada, as quais até chegaram a pedir demissão por isso, bem como esclareceu que a autora não reforçava o comportamento do Sr. Nildo;**

**c) O depoimento da Sra. Larissa, em que declarou também ter sido vítima do comportamento assediador do Sr. Nildo. Ainda esclareceu que a Sra. Glau, ao julgar que uma funcionária era bonita, passava a persegui-la;**

**d) O depoimento do próprio Sr. Nildo, no qual reconheceu que "deu em cima" da autora e de outras funcionárias, inclusive mandou nudes para a autora, que foram momentos de fraqueza, pois tem relacionamento com outra funcionária, mas que acreditava que tudo era consentido.**

Assim, as provas produzidas nos autos demonstram que é incontroverso que o Sr. Nildo enviou mensagens de cunho sexual para a reclamante, o que configura assédio sexual, principalmente porque se observa, nos referidos depoimentos, que houve repúdio da recorrida, com insistência descabida por parte do seu superior.

Não se pode afirmar que houve tolerância da reclamante diante das investidas inescrupulosas do seu superior hierárquico, eis que, diante de tal situação, a reclamante procurou evitar um desentendimento maior, procurando manter o seu emprego e sustento familiar. Mas é lógico que, nesse contexto, houve ofensa à honra da trabalhadora.

**Destaca-se que, da análise do inquérito policial de id 10ea50e e das provas orais de id 12db203, o Sr. Nildo era superior hierárquico da reclamante.**

**Assim, estamos diante de uma clara situação em que o agente tentou se beneficiar em razão da sua posição hierárquica superior, desrespeitando a honra da empregada, agindo de forma irregular, causando embaraço no ambiente de trabalho e dano extrapatrimonial.**

Ademais, conforme os fundamentos da r. sentença, os quais ratifico, "cumpre enfatizar que o pedido da autora não se funda, essencialmente, no fato de ter sido demitida por discriminação ou ato de perseguição da gerente Glauebia, tampouco depende da ciência efetiva por parte da direção da reclamada, na medida em que esta se responsabiliza pelos atos dos seus funcionários (art. 932, III, do CC)".

Portanto, devida a indenização por dano moral.

Este Egrégio TRT8 possui arestos com o mesmo posicionamento:

(...)

Diante do exposto, nada a reformar.

Nego provimento ao recurso."

A Reclamada requer a reforma do acórdão regional.

Sem razão.

O assédio nas relações de trabalho possui conceito amplo, que abrange **não apenas a conduta reiterada, mas, também, a conduta unissubsistente.**

É indispensável que o **direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal)** exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas trabalhistas, sua **eficácia irradiante**, ostentada por todo direito fundamental. A eficácia irradiante dos direitos fundamentais, inclusive do trabalho, orienta o intérprete do Direito a preencher o conteúdo normativo de princípios e regras jurídicas com o sentido e o alcance próprios dos direitos fundamentais que os impactem.

No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive os de ser protegido contra acidentes e doenças do trabalho (**art. 7º, XXII, Constituição Federal**) e ter um



meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (arts. 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição Federal), deve ter seu núcleo essencial informado pelas normas internacionais que abordam com especialidade a respectiva matéria, como consequência do disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal. Também ganha destaque, nessa função, o art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, em que se insculpe o **princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais**.

O vaso de comunicação entre as normas internacionais sobre direitos humanos (tais como a maior parte das Convenções da OIT) e os direitos fundamentais positivados na ordem interna, conforme o **princípio pro homine (art. 19.8 da Constituição da OIT)**, deve ter por finalidade sempre o aprimoramento da proteção social que se pretende progressiva (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos).

A circunstância fática que demonstre que a conduta lesiva tenha sido única, continuada, divisível ou indivisível consiste em elemento simplesmente acidental e lateral para a caracterização da violência ou do assédio nas relações de trabalho. O elemento principal para tal configuração reside no exame das **consequências previstas ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho**. Se a conduta, 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**.

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 **assédio 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 refiram-se 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 ao gênero, encontrem-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 específica<sup>11</sup>. 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.**"

A incorporação das orientações do Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero ao sentido e ao alcance das normas que repercutem sobre o Direito do Trabalho vem ganhando elevada expressão na jurisprudência desta Corte Superior, a exemplo dos seguintes julgados:

**"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO.** Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. Constata-se em exame preliminar a relevância da controvérsia sobre o montante da indenização por danos morais, a qual envolve juízo de proporcionalidade em relação aos fatos registrados no acórdão recorrido, o que em princípio justifica o pronunciamento do TST no caso concreto. Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista para melhor exame da alegada violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO. 1 - O TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em R\$ 3.000,00 (com fundamento no art. 223-G, §1º, da CLT), decorrentes de discriminação de gênero sofrida no ambiente de trabalho. 2 - Quanto aos fatos anteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais levam-se em consideração os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). A regra matriz da indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF) é a dignidade da pessoa humana, indicada pelo legislador constituinte originário como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF). Por esses motivos, de acordo com o STF, não encontraram legitimidade na Constituição Federal as antigas leis especiais que fixavam valores da indenização por danos morais em hipóteses específicas, como eram os casos da Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967), do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) e do Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei 7.565/1986. No RE 447.584/RJ, Ministro Cezar Peluso, o STF concluiu pela não recepção do art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967) registrando que "Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República". Na ADPF 130, Ministro Carlo Britto, o STF decidiu pela não recepção integral da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967), afastando novamente a hipótese de tabelamento do montante da indenização por danos morais, entre outros, pelo seguinte fundamento: "(...) A relação de proporcionalidade entre o dano moral ou material sofrido por alguém e a indenização que lhe caiba receber (quanto maior o dano maior a indenização) opera é no âmbito interno da potencialidade da ofensa e da concreta situação do ofendido (...)". 3 - Quanto aos fatos posteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais também segue aplicável o princípio da proporcionalidade (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). Em razão das disposições da Lei 13.467/2017 sobre a matéria, foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade pela ANAMATRA (ADI 6.050), pela CNTI (ADI 6.082) e pelo CFOAB (ADI 6.069), as quais foram desapensadas da ADI 5.870 (extinta sem resolução do mérito por perda de objeto ante o fim da vigência da MP 808/2017). Nas ADIs 6.050, 6.082 e 6.069, a conclusão do STF foi sintetizada na seguinte ementa: "Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos



danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade". 4 - Assim, quanto aos fatos ocorridos na vigência da Lei 13.467/2017, podem ser utilizados na fixação do montante da indenização por danos morais os parâmetros do art. 223-G da CLT. O dispositivo, contudo, na parte em que apresenta tabelamento de valores, não vincula o julgador na fixação da indenização por danos morais, conforme " as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade " (nos termos decididos pelo STF). 5 - No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim descritos pelo TRT " a partir da sua mudança para a função de açougueira, em 26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho , inclusive o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher , em evidente discriminação de gênero ". Além da gravidade dos fatos narrados, importa ponderar a culpa da reclamada que, de acordo com a decisão do Regional, tinha ciência dos fatos e foi omissa na busca de uma solução. 6 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que " todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades ". A importância de se buscar a igualdade de gênero foi destacada pela ONU, que traz a matéria como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - 5 da Agenda 2030 da ONU. 7 - Ademais, entre as core obligations da OIT está a Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil), que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando em seu art. 1º discriminação como " 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão ". 8 - A violência e assédio em razão de gênero é também combatida pela OIT na Convenção nº 190 (pendente de ratificação pelo Brasil), que assim a conceitua: " 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 ." 9 - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: " homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição ", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: " É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...] ". **10 - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ - criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários - destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada.** 11 - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada. 11 - Constata-se, portanto, que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano e o grau de culpa da reclamada. 13 - Recurso de revista a que se dá provimento" (RR-444-14.2021.5.09.0651, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

"(...) **5. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO SEXUAL. EMPREGADAS TERCEIRIZADAS. QUANTUM ARBITRADO. PRETENSÃO À MINORAÇÃO.** I. A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que o debate vinculado ao valor arbitrado para reparação de ordem moral apenas se viabiliza apenas em "casos extremos", no controle do atendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, notadamente em casos em que o valor fixado revela-se excessivamente irrisório ou exorbitante. II. No caso, o Tribunal Regional concluiu comprovadas as condutas caracterizadoras de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas que exerciam a função de vigilante por parte de empregados da empresa ré tomadora. Nesse sentido, faz constar, entre outros relatos, o relato da empregada de que "o assediador a beijou bruscamente, abraçando e enviava mensagens libidinosas no seu celular", tendo narrado "beijos na boca e pegadas na perna". Ademais, a Corte de origem entendeu que restou comprovado que, diante das denúncias, a empresa ré não tomou medidas para coibir tal situação, consignando que "não foram tomadas medidas apropriadas, sejam preventivas ou posteriores à ciência da situação, por parte da reclamada, com vistas a evitar esse tipo de situação vexatória por parte das empregadas". Nesse contexto, o Tribunal Regional concluiu pela caracterização de dano moral coletivo, fundado na violação



do dever da empresa em manter um ambiente de trabalho saudável e zelar pela integridade física e mental aos trabalhadores que lhe prestam serviços, pois não tomou as medidas necessárias para impedir as condutas de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas, nem antes e nem depois das denúncias feitas - razão pela qual condenou a parte reclamada ao pagamento do quantum indenizatório de R\$ 150.000,00 . III. A propósito, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, por meio da Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021, instituiu Grupo de Trabalho, cuja tratativas, com a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral, geraram a produção do texto final do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Nesse documento, buscou-se a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções nº 254 e nº 255, de 4 de setembro de 2018, do CNJ, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, que tem como referência o Protocolo para Juzgar com Perspectiva de Gênero, concebido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Cumpre acentuar que este protocolo é mais um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça. IV. A partir dessas balizas, a atuação da Corte Regional, em penalizar empregador que, de qualquer modo, tergiversar quanto aos direitos humanos, especialmente os das minorias, deixando-as desprotegidas e, ainda mais, agredidas de forma tão inominável, como narra o teor fático delineado pelo acórdão regional, percebe-se que, ao fixar o quantum indenizatório, não ofendeu os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Ao contrário, o verniz punitivo do quantum indenizatório busca tão-somente colocar peias às atitudes omissivas ou comissivas daqueles que deviam resguardar e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e cooperativo, principalmente porque não há medidas judiciais possíveis reparatórias para aquelas mulheres agredidas em sua intimidade, fragilizadas justamente pela característica intrínseca mais importante das vítimas, em que agressores confundem o feminino com fraqueza, e por isso subjuguá-las, retirando-lhes, talvez, a qualidade do humano e transformá-las em objeto para a satisfação de desejos abjetos. Tais ações devem, sem nenhuma exceção, receber as mais severas respostas do Poder Judiciário . V. Recurso de revista de que não se conhece." (RR-1771300-48.2009.5.09.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 10/11/2023).

**"(...) ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023). AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO DE CRECHES DESTINADAS À AMAMENTAÇÃO. EXTENSÃO DA OBRIGAÇÃO AO "SHOPPING CENTER". APLICABILIDADE DO ARTIGO 389, §1º E §2º DA CLT. EDIÇÃO DA LEI Nº 14.457 /2022. TRÂNSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** 1. Trata-se de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, em razão da não disponibilização de locais apropriados de guarda, vigilância, assistência e cuidado de seus filhos (as) no período de amamentação. O Tribunal Regional reformou a sentença, acolhendo o recurso da reclamada para afastar a obrigação do Shopping reclamado de cumprir o disposto no art. 389, § 1º da CLT quanto aos empregados contratados pelos estabelecimentos comerciais que nele atuam. Ainda, foram afastadas as multas estabelecidas na sentença. 2. Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), nos casos cuja discussão envolva desigualdades estruturais e seus efeitos sobre os jurisdicionados e jurisdicionadas e, por conseguinte, na prestação jurisdicional. 3. Nesse cenário, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero materializa conclusões de densas e sólidas pesquisas científicas realizadas no Brasil desde a década de 1960 - com relevante destaque para aquelas produzidas por Lélia Gonzáles, Beatriz Nascimento, Cida Bento, Dora Bertúlio e Helena Hirata -, proporcionando fissuras na já reconhecidamente equivocada percepção de que o direito e a prestação jurisdicional não são produto das desigualdades estruturais da sociedade brasileira. 4. A partir disso, o Protocolo é importante ferramenta para análise de casos como o dos autos, em que se discutem os impactos das dimensões estrutural, institucional e coletiva dos danos sofridos aos patrimônios imateriais da sociedade e da categoria de trabalhadoras lactantes. 5. Além disso, a adoção do Protocolo também se comunica com um dos mais recentes objetivos da Organização Internacional do Trabalho, discutido durante a 111ª Convenção Internacional do Trabalho (CIT): avançar numa justiça social por meio da adoção de medidas que possibilitem um ambiente de trabalho decente para todos e todas. Assim, promover o cumprimento da legislação trabalhista mediante a adequada prestação jurisdicional soma-se aos objetivos da OIT direcionados a proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras condições decentes de trabalho, a partir das quais se torna possível tanto reduzir as desigualdades, quanto promover a inclusão social plena de homens e mulheres. 6. No caso dos autos, o Tribunal a quo compreendeu que "a natureza jurídica do réu, Shopping da Ilha, é de condomínio do qual participam diversos estabelecimentos comerciais nele instalados, sendo que a convergência de



interesses entre ambos consiste em proporcionar aos clientes um ambiente seguro e atrativo para compras e serviços, não tendo o condão de transferir ao réu obrigações inerentes ao contrato de trabalho firmado entre os estabelecimentos e seus empregados. (...) a obrigação contida no art. 389, § 1º da CLT, é restritiva e direcionada exclusivamente ao estabelecimento comercial, verdadeiro empregador, nos termos do art. 2º da CLT, não podendo ser dada interpretação ampliativa para condenar o réu, sob pena de ofensa ao art. 5º, II, da Constituição Federal, posto que este não assalaria, nem dirige a prestação pessoal dos empregados dos lojistas, muito menos se beneficia do labor prestado pelos obreiros dos estabelecimentos." . 7. A decisão da Corte de origem não revela a melhor aplicação à situação fática do conjunto normativo constitucional e infraconstitucional nacional e internacional. 8. De acordo com art. 227 da Carta de outubro "É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão" . Em sentido semelhante é o estipulado nas Convenções nº183 e 156, da OIT. A primeira delas dispõe que as mulheres têm o direito de fazer pausas durante o dia ou reduzir sua jornada de trabalho diária para amamentar seus filhos. Essas pausas devem ser consideradas como tempo de trabalho e, portanto, devem ser pagas. A seu turno, a Convenção nº156 da OIT, que trata da sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores com Encargos de Família, tem por objetivo eliminar a discriminação contra trabalhadores e trabalhadoras que, por possuírem responsabilidades familiares, enfrentam conflitos entre a vida familiar e a carreira profissional. A esse respeito, consta nesta Convenção que "Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família" . 9. Isto é, a partir do acervo normativo nacional e internacional, o trabalho de cuidado, no que se incluem a criação de locais adequados para amamentação, deve ser socializado entre todos os agentes que integram a sociedade, inclusive os shoppings centers - responsabilidade que não pode ser afastada em razão de interpretação restritiva do art. 389, §1º, da CLT. 10. De fato, a atividade principal de um shopping center envolve a gestão, organização e aluguel dos espaços utilizados por lojas varejistas em um determinado centro comercial. Isso permite facilitar e fortalecer as operações comerciais realizadas no local. 11. Sendo encarregados de gerenciar e organizar o espaço compartilhado utilizado pelas várias empresas varejistas operando no local, os shoppings são as únicas com a capacidade técnica, logística e administrativa necessária para cumprir o disposto no artigo 389, parágrafo 1º, da CLT. Além disso, os shoppings centers, ao receber uma parcela dos ganhos das lojas (conhecida como fundo de comércio), o shopping center também assume a responsabilidade social em relação às funcionárias que trabalham lá, mesmo que sejam empregadas das lojas dentro do complexo. Assim, à luz do que dispõe as Convenções 183 e 156 da OIT, bem como da teleologia do art. 7º, XVIII e XX, da CF e XXV da CF, o art. 389, §1º, da CLT não deve ser interpretado de maneira estritamente literal, considerando apenas o "estabelecimento" como o espaço físico onde o empregador opera. 12. A questão também foi debatida e uniformizada pela SBDI-1 deste respeitável Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do E-RR-131651-27.2015.5.13.0008 (acórdão publicado no DEJT de 15/10/2021), que estabeleceu o entendimento de que os shoppings centers, como responsáveis pelas áreas compartilhadas, têm a obrigação de garantir, seja diretamente ou por meio de outras medidas, "local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação", atendendo ao escopo do artigo 227 da Constituição Federal. 13. Portanto, a decisão regional está em desacordo com o entendimento consolidado deste Tribunal Superior, razão pela qual deve ser reformada . Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento, no tema" (RR-16490-90.2017.5.16.0015, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 20/10/2023).

"(...) **2. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. VALOR DO DANO MORAL. GRAVIDADE DA CONDUTA. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DOS ARTS. 223, § 1º-G, E 818 DA CLT E 373 DO CPC . TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** I. A Corte Regional ressaltou que foram confirmados , pela prova oral , os atos abusivos e desrespeitosos do preposto da Reclamada, evidenciando excesso no uso do poder diretivo do empregador e configurando assédio moral , com potencial de ofender o patrimônio imaterial da sua empregada, protegido pelo art. 5º, X , da Constituição Federal. Portanto, estão presentes os requisitos para a configuração do dano moral: culpa na conduta, nexo causal e dano. II . Ademais, na esteira da jurisprudência do TST, apenas em casos teratológicos esta Corte está autorizada a reformar o valor da indenização por dano moral, o que não é o caso, no qual se deferiu R\$ 30.000,00 pelo dano moral sofrido. III. Por outro lado, não há falar em ofensa ao art. 223-G da CLT, primeiro porque não consta do acórdão regional o valor do salário da reclamante (Súmula 126 do TST) para que fosse possível aferir o valor conforme os parâmetros ali descritos; segundo, porque os fatos provados nos autos não são simples, como faz parecer a Reclamada . A natureza é grave a ponto de permitir a rescisão indireta do contrato de trabalho na forma do art. 483, b e d , da CLT. Precedentes da Corte. IV . É dever do empregador promover a gestão racional do ambiente de trabalho, de modo a efetivar a



segurança e saúde do trabalho. Ao omitir-se a tomar as medidas para coibir certas práticas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa. O Ministro Augusto César Leite de Carvalho, em seu livro *Direito do Trabalho: Curso e Discurso*, observa que o assédio sexual por intimidação se aproxima do assédio moral horizontal, e, por isso, muitas vezes com ele se confunde. A Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em matéria disponível in , ressalta a dificuldade em produzir provas nessa seara, pois " geralmente, os atos não são praticados em público. São feitos de forma secreta, quando a vítima está sozinha ." V . A OIT , no relatório "" , reforça a necessidade de combater o assédio no ambiente de trabalho , estabelecendo responsabilidades claras para os empregadores nos setores público e privado. Importante ressaltar a que representa um consenso universal sobre a importância crucial da igualdade de gênero e a sua contribuição para a realização dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, de forma a garantir mais empregos de qualidade para as mulheres e proteção social universal. **Outro ponto relevante a ser mencionado é o protocolo do CNJ para o julgamento com perspectiva de gênero de 2021 que serve de instrumento para implementação das políticas nacionais, com o fito de que seja alcançada a igualdade de gênero, sendo mais um passo nas diversas ações que são desenvolvidas nas mencionadas políticas de enfrentamento à violência contra as mulheres.** VI . Portanto, por tudo o que consta do acórdão regional, inclusive, de que quem sofreu maior punição dentro desse contexto foi a reclamante, pois , após a denúncia, a reclamada mudou a reclamante de setor e , depois , demitiu-a sem justa causa, tendo o assediador continuado em seu cargo de gestão, não há de se falar na violação dos artigos indicados pela parte, sobressaindo a intrascendência da causa. Ademais, como o TRT alicerçou sua decisão na prova oral produzida no processo, não há de se falar em ofensa às regras de distribuição do ônus da prova. VII . Agravo de instrumento conhecido e não provido, no tópico" (AIRR-308-09.2021.5.09.0007, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/09/2023).

**"RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE INDEFERIU A TUTELA DE URGÊNCIA. ADOÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO (CNJ). ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL VERTICAL E VIRTUAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. SUPERVENIÊNCIA DE DECISÃO DEFINITIVA. PERDA DE OBJETO. SÚMULA 414, III, DO TST.** 1. Trata-se de mandado de segurança impetrado em face de ato proferido pelo Juízo da 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/PR, que, nos autos da reclamação trabalhista nº 0020653-23.2020.5.04.0022 , indeferiu a tutela de urgência requerida pela recorrente, que pretendia a rescisão indireta do contrato de trabalho, em razão do alegado assédio sexual sofrido por superior hierárquico durante o pacto laboral. 2. Tendo em vista que a controvérsia se refere à possibilidade de caracterização de assédio sexual para fins de rescisão indireta, a ação mandamental deveria ser analisada a partir das balizas oferecidas pela Recomendação CNJ nº 128/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, em situações como a dos autos. 3. Contudo, compulsando os sistemas informatizados da Justiça do Trabalho, constata-se que no processo principal (reclamação trabalhista nº 0020653-23.2020.5.04.0022) sobreveio prolação de sentença de mérito, julgando definitivamente a controvérsia que havia sido dirimida mediante tutela de urgência. 4. Com efeito, a superveniência de sentença no processo originário acarretou a insubsistência do ato impugnado, uma vez que a decisão de caráter provisório foi substituída por sentença, de natureza exauriente, que desafia impugnação específica. É o que dispõe a Súmula 414, III, deste Tribunal Superior do Trabalho. 5. Constatada a perda do objeto do mandado de segurança, haja vista a ausência de interesse jurídico a ser tutelado, impõe-se denegar a segurança, com base nos termos do art. 6º, parágrafo 5º, da Lei 12.016/2009. Recurso ordinário conhecido e denegado, de ofício, a segurança por perda de objeto, nos termos do art. 6º, §5º, da Lei nº 12.016/2009 c/c S. 414, III, do TST" (ROT-22341-86.2020.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 10/03/2023).

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.

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. 216-A, 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.”

O **Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021)** alerta para que os juízes tenham sensibilidade quanto à realidade de que o assédio sexual é perpetrado de forma clandestina, como maneira de automaticamente acobertar sua prática e consolidar, com a menor probabilidade possível de reparação, a violação aos direitos da personalidade da vítima. O depoimento pessoal da vítima, portanto, não pode receber o mesmo tratamento ordinariamente atribuído aos demais depoimentos pessoais. 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 Regional consignou, expressamente, que as provas testemunhais produzidas ao longo da instrução probatória demonstram, de forma clara, que o superior hierárquico da Reclamante direcionou-lhe insinuações invasivas de cunho sexual, com comentários concernentes ao seu corpo e convites para eventos íntimos privados, com persistência, além de toques em partes do seu corpo. Tal conduta, conforme consignação fática do acórdão regional – insuscetível de revisão, nos termos da Súmula 126 do TST –, decorreu de abuso do exercício do poder diretivo (art. 187 do Código Civil), uma vez que a vulnerabilidade da Reclamante às insinuações e aos convites perpetrados pelo seu superior hierárquico (preposto da Reclamada, na configuração do art. 932, III, do Código Civil) decorre da própria relação de subordinação havida entre a Reclamante e seu superior, como consequência da organização hierárquica da empresa.

O Protocolo do CNJ para Julgamento sob Perspectiva de Gênero (2021) já alerta para tal peculiaridade:

O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas. Estupro, estupro de vulnerável, violência doméstica são situações nas quais a produção de prova é difícil, visto que, como tratamos na Parte I, Seção 2.d. acima, tendem a ocorrer no ambiente doméstico. Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. **É o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem.** Em um julgamento



atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado. É necessário que preconceitos de gênero – como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos – sejam deixados de lado.

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. Some-se a isso a circunstância de os padrões estereotipados intrínsecos à sociedade, que devem ser eliminados o mais rápido possível (art. 5º da Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), sujeitarem a mulher a críticas e julgamentos infundados no que toca à sua abertura ou iniciativa para o relacionamento.

A sujeição da vítima, no contexto da relação de emprego, diante de condutas configuradoras de assédio sexual, 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 superior hierárquico da Reclamante, juridicamente investido da condição de preposto da Reclamada (art. 932, III, do Código Civil), configura **assédio sexual**. Na condição de **ato ilícito** (art. 186 do Código Civil), o assédio sexual perpetrado no caso concreto enseja o dever de reparação civil (art. 927, *caput*, do Código Civil) por parte da Reclamada.

Tal ato ilícito violou o direito humano fundamental à intimidade e à vida privada da Reclamante, o que atrai o direito à reparação integral (art. 5º, V e X, Constituição Federal; art. 944 do 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 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.

O valor fixado pelo Regional (R\$ 50.000,00) não pode ser reduzido, já que a sua redução materializaria reparação insuficiente dos bens jurídicos lesados. Sua majoração, por certo, é impossível, dado o princípio da *non reformatio in pejus*. Incólume, portanto, o art. 944 do Código Civil, já que a extensão do dano e o valor da indenização imposta não podem ser considerados desproporcionais.

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

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 9 de outubro de 2024.

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

**Ministro Relator**

