

ACÓRDÃO
1ª Turma
GMHCS/oef/tfs

A) AGRADO DA RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. AGRADO DE INSTRUMENTO EM 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. APARENTE VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, X, DA CF. Ante as razões apresentadas pela parte agravante para reconhecimento da transcendência da causa, impõe-se o processamento do agravo.

Agravo conhecido e provido.

B) AGRADO DE INSTRUMENTO EM 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. Diante de possível ofensa ao artigo 5º, X, da CF, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para prosseguir no exame do recurso de revista.

Agravo de instrumento conhecido e provido.

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 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 prescindir 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 “*isoladamente 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 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.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 240-09.2022.5.12.0050, em que é Recorrente(s) **ANDREIA ANTUNES SANTOS** e é Recorrido(s) **SODEXO DO BRASIL COMERCIAL S.A.**.

Em decisão monocrática neguei seguimento ao Agravo de Instrumento da Reclamante, por ausência de transcendência.

Contra tal decisão, a Reclamante interpõe o presente agravo interno.

Intimada para se manifestar sobre o recurso, a parte agravada apresentou razões.

Determinada a inclusão do feito em pauta, na forma regimental.

É o relatório.

V O T O

A) AGRAVO

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade recursal referentes à tempestividade e regularidade de representação, **prossigo** no exame do agravo interno.

A decisão monocrática agravada foi proferida nos seguintes termos:

“Trata-se de agravo de instrumento contra decisão do Tribunal Regional que denegou seguimento ao recurso de revista da parte .

Na minuta de agravo de instrumento, a parte defende o trânsito do recurso de revista, insistindo na presença das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT.

Decido.

Publicado o acórdão regional na vigência da Lei 13.467/2017, incide o disposto no art. 896-A da CLT, que exige, como pressuposto ao exame do recurso de revista, a transcendência econômica, política, social ou jurídica, nos seguintes termos:

‘Art. 896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.’

No presente caso, a despeito dos esforços do nobre defensor em demonstrar o desacerto da decisão agravada, não é possível concluir que o recurso de revista cumpre o requisito da transcendência da causa.

Nessa medida, afigura-se inviável assegurar o trânsito do apelo principal, impondo-se, assim, a negativa de seguimento ao agravo de instrumento.

Ante o exposto, com fundamento no artigo 118, X, do Regimento Interno do TST, **nego seguimento** ao agravo de instrumento.”

No agravo, a reclamante se insurge contra a decisão monocrática, asseverando, inicialmente, que “a decisão que negou o seguimento do Agravo de Instrumento está sem fundamentação jurídica” e que “Toda e qualquer decisão, dentre as quais se incluem as interlocutórias deve ser devidamente fundamentada, conforme prevê o art. 93, inciso IX da Constituição Federal”. Em seguida, defende o trânsito do recurso de revista em relação ao tema “Responsabilidade civil do empregador. Dano moral decorrente de assédio sexual horizontal”.

Inicialmente, registro que, ao contrário do que alega a parte, a decisão monocrática se encontra adequadamente fundamentada. Ademais, porquanto não opostos embargos declaratórios, está preclusa a oportunidade de suscitar eventual omissão ou deficiência na fundamentação do julgado. Inteligência das Súmulas 184 e 297, II, do TST.

Ultrapassada essa questão, anoto que a análise do agravo interno se limita à matéria nele renovada, desde que tenha constado do recurso de revista e do agravo de instrumento, em atenção aos princípios da delimitação recursal e da vedação à inovação recursal.

Passo ao exame da matéria renovada no presente apelo:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR OUTRO EMPREGADO. ASSÉDIO HORIZONTAL

A agravante afirma estarem preenchidos os requisitos do artigo 896 da CLT e demonstrada a transcendência da causa. Sustenta a possibilidade de caracterização do dano moral em casos de assédio sexual, independentemente de ser cometido por superior hierárquico.

Renova os argumentos trazidos no recurso de revista no sentido de que “o dano é perceptível na medida em que o assédio sexual no ambiente laboral é incontroverso nos autos”. Afirma, ainda, que “o fato de demitir o assediador por justa causa não é capaz de apagar o ocorrido”.

Defende que “se verifica a hipótese, legalmente prevista, de responsabilização da empregadora de forma objetiva, ou seja, independentemente de culpa, pelo ato cometido pelo seu empregado no exercício do trabalho, ou em razão dele”.

Argumenta que “a empresa ré, além de possuir o dever de selecionar adequadamente o prestador de serviço, possui o inequívoco dever de fiscalizar o ambiente de trabalho, para que este seja o melhor e o mais adequado possível, não podendo permitir que seus empregados/colaboradores pratiquem, em pleno local e horário de trabalho, atos que ofendam a dignidade dos demais empregados, incumbindo-lhe o dever de zelar pela preservação do ambiente de trabalho sadio, mantendo-se a higidez física e mental dos empregados”.

Sustenta que, “embora, no Direito Penal, a relação hierárquica faça parte da caracterização do crime, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador, em oposição ao entendimento da Corte. São os casos de assédio horizontal, entre colegas de trabalho”.

Aponta violação dos artigos 5º, V e X, da CF, e 186 do Código Civil. Apresenta divergência jurisprudencial.

Ao exame.

De plano, é importante observar que o feito tramita sob o rito sumaríssimo. Consoante estabelece o atual § 9º do artigo 896 da CLT, a admissibilidade da revista fica circunscrita às hipóteses de contrariedade à Súmula desta Corte ou Súmula Vinculante do STF, bem como violação direta de dispositivo constitucional. Nesse contexto, não impulsiona o recurso de revista divergência jurisprudencial, contrariedade a Orientação Jurisprudencial do TST, nem violação de dispositivos infraconstitucionais.

Publicado o acórdão regional na vigência da Lei 13.467/2017, incide o disposto no art. 896-A da CLT, que exige, como pressuposto ao exame do recurso de revista, a transcendência econômica, política, social ou jurídica (§1º, incisos I, II, III e IV).

Em melhor exame, constato a transcendência da causa, tendo em vista o desrespeito à jurisprudência dominante desta Corte Superior, que não apenas reconhece a responsabilidade civil do empregador na hipótese de assédio horizontal, mas também admite o conhecimento do recurso de revista por violação direta do art. 5º, X, da Constituição Federal.

Cito, como representativo desse entendimento, o seguinte julgado:

"ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 1. Ante a possível afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar que se processe o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II – RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 2. Apesar de a atual ordem constitucional ter assegurado há mais de trinta e cinco anos a igualdade de direitos e a não discriminação da mulher, ainda é necessário dizer o óbvio em um país culturalmente machista, com raízes no colonialismo e nos padrões eurocêntricos de superioridade em relação ao sexo, gênero, raça e origem. 3. Assim, especialmente em relação às mulheres, a atuação do Poder Judiciário se mostra essencial na efetividade de diversos valores centrais da Constituição Federal de 1988, entre eles, a garantia de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e, portanto, livre de assédio e de mazelas, sejam elas físicas ou mentais (arts. 200, VIII e 225 da Constituição Federal e 154 e 157 da CLT). 4. A propósito, destaca-se que a preocupação com o meio ambiente laboral ganhou força no cenário internacional por ocasião da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em que a saúde e a segurança do trabalho foram inseridas como a 5ª categoria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o que alçou a Convenção 155 da OIT ao status de convenção fundamental. No mesmo sentido, em âmbito doméstico, iniciou-se o processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, relativa à violência e ao assédio no ambiente de trabalho. 5. Ressalta-se, ainda, que o Brasil firmou o compromisso de “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” e “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”, nos termos da Agenda 2030 da ONU (ODS 5 e 8). 6. Em suma, a preocupação com a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, inclusive no meio ambiente de trabalho, é matéria sensível a toda comunidade internacional e engloba todos os ramos da Justiça Brasileira, não podendo passar despercebida nesta Justiça Especializada. 7. Nesse contexto, ganha especial relevância o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria 27/2021 e Resolução 492/2023), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com o objetivo de orientar magistradas e magistrados a considerar a desigualdade e discriminação pautadas em gênero ao conduzirem processos e proferirem decisões. 8. Esse protocolo busca assegurar, no âmbito do Poder Judiciário, a concretização de valores centrais da Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I); a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV); a igualdade (material) entre homens e mulheres (art. 5º, I); a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX); o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, livre de violência e assédio (arts. 200, VIII e 225); dentre outros. 9. Ademais, o documento do CNJ vai ao encontro da 7ª onda renovatória de acesso a justiça, de Bryant Garth, que busca proteger os grupos sociais vulneráveis ou culturalmente vulnerabilizados, em que se incluem as mulheres, ante a

desigualdade de gênero e raça nos sistemas de justiça. 10. No caso concreto, a partir da prova oral, o Tribunal de origem registrou que um trabalhador da empresa, “de fato, apresentou comportamento inadequado não só com a reclamante como também com outras colegas de trabalho, entre elas ‘uma jovem aprendiz’”. Consignou, ainda, que a conduta do empregado era “grave e reprovável” e que a ré, mesmo ciente dos fatos, não tomou qualquer atitude. 11. O TRT afirmou, ainda, que a autora foi advertida em “quatro oportunidades: 1) falta injustificada em 07/04/2021; 2) insubordinação em 15/06/2021; 3) atrasos diários em 22/01/2022; e 4) falta injustificada em 24/01/2022”. Por isso, entendeu que o suposto assediador não se valeu de sua posição hierarquicamente superior para “perseguir” a autora, uma vez que “não é possível afirmar que advertir um empregado por faltar injustificadamente ao trabalho configure perseguição”. 12. Nesse ponto, a Corte Regional destacou que a autora admitiu que faltou injustificadamente e que a “perseguição” se iniciou quando o empregado acusado “viu” que a trabalhadora “não ia mais dar atenção” a ele”. A partir desse trecho do depoimento da empregada, o TRT concluiu que essa confessou que “dava atenção” ao suposto assediador, o que demonstraria a consensualidade. 13. Assim, o Tribunal de origem afastou a caracterização do assédio com base nas regras de distribuição do ônus probatório, “porque não provada a repulsa da reclamante à conduta reiterada de natureza sexual”. 14. Entretanto, essa conclusão não merece ser mantida, pelas razões abaixo indicadas. 15. Em primeiro lugar, reitera-se que o próprio TRT reconheceu a existência de assédio sexual no meio ambiente de trabalho da autora, inclusive em relação a uma menor aprendiz. A propósito, consta de depoimento transcrito no acórdão recorrido que uma das testemunhas “já presenciou diversas vezes o [empregado] ‘acolchar’ as pessoas, ou seja, agarrar por trás as meninas, às vezes, dava ‘tapa na bunda das meninas’; que o depoente presenciou isso ocorrer com a reclamante e com [outra trabalhadora]; que também já chegou a presenciar uma situação com uma jovem aprendiz [...]”. 16. Em segundo lugar, os registros de que a empregada abraçou o responsável pelo assédio e lhe “deu atenção”, por si só, são incapazes de demonstrar a consensualidade da vítima com todas as demais condutas praticadas pelo empregado, especialmente porque é incontroverso que o assédio, além de fazer parte daquele meio ambiente de trabalho, foi notificado à empresa oportunamente, sem que essa adotasse medidas eficientes para contê-lo. Além disso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ensina que “a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação”. 17. Em terceiro lugar, o depoimento no sentido de que se “ouviu dizer” que havia um “rolo” entre a vítima e o assediador é de natureza indireta (hearsay testimony), razão pela qual seu valor probatório depende da corroboração por outros elementos, o que não se verificou na hipótese. 18. Em quarto lugar, ao desconsiderar totalmente a palavra da vítima para formar seu convencimento, a Corte de origem contrariou a orientação constante do protocolo do CNJ, que considera fazer “parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual”. Em verdade, o Tribunal Regional parece ter atribuído maior valor à fala do acusado, visto que destacou o relato feito por uma das testemunhas, no sentido de que o assediador “falou que todas as situações eram consentidas pela reclamante”. 19. Em quinto lugar, em meio a um ambiente de trabalho desequilibrado, com a presença incontroversa de assédio, é usual que o desempenho dos empregados e empregadas seja afetado. Assim, sob pena de se culpabilizar a vítima, é incorreto concluir que as faltas injustificadas e os atrasos da autora, por si só, são aptos a desabonar seu relato. 20. De fato, mesmo nos casos em que a empregada descumpra alguns de seus deveres funcionais, é possível que a imposição de penalidades caracterize perseguição, especialmente se o assediador ocupar posição hierarquicamente superior, como é a hipótese. 21. Assim como a advertência, a cobrança de metas e a definição de funções fazem parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, a depender do caso concreto, é possível que o superior hierárquico se utilize desse poder – que é legítimo em circunstâncias normais – como instrumento de assédio. É o que ocorre, por exemplo, quando a vítima decide não mais manter um relacionamento com seu chefe e, a partir daí, este passa a assediá-la e a tratá-la de forma mais rigorosa com o objetivo de puni-la. 22. Em sexto lugar, à luz dos princípios da oralidade, da imediatidade e da identidade física do juiz, é importante que se valorizem as impressões do juízo de primeiro grau quanto à instrução probatória, especialmente em

casos que envolvem violência de gênero. Nestes autos, contudo, o TRT desconsiderou a percepção da magistrada de origem em relação ao depoimento da vítima, conforme se extrai da sentença transcrita no corpo do acórdão recorrido: “ Durante a instrução processual pude perceber um nítido traço de veracidade nas alegações da Reclamante durante a colheita do seu depoimento, notadamente diante do seu estado emocional ao relatar os fatos que passaram de um flerte inicial para investidas mais incisivas e explícitas [...] ”. 23. A partir de todos esses elementos , conclui-se que a autora logrou êxito em comprovar que foi vítima de assédio sexual e que a empresa, ao não responder adequadamente às denúncias recebidas, corroborou para a manutenção de um meio ambiente de trabalho desequilibrado, em descumprimento dos deveres previstos no art. 157 da CLT. Logo, deve-se reconhecer o direito da trabalhadora à compensação pelos danos extrapatrimoniais sofridos. 24. À luz das peculiaridades destes autos, bem como do porte da empresa, que é rede de supermercados em Goiânia/GO, o valor postulado na petição inicial (R\$ 71.450,00) cumpre o papel de ser compensatório à ofendida, dissuasório ao ofensor e exemplar frente à sociedade. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido" (RRAg-10131-03.2022.5.18.0013, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/08/2024).

Assim, **dou provimento** ao agravo interno para superar o óbice da decisão agravada e prosseguir no exame do agravo de instrumento.

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, prossigo no exame do agravo de instrumento.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR OUTRO EMPREGADO. ASSÉDIO HORIZONTAL

Eis os fundamentos adotados pelo primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, na fração de interesse:

“PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Consigno, inicialmente, que, consoante o disposto no § 9º do art. 896 da CLT, o cabimento de recurso de revista em demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo se restringe às hipóteses de violação direta de norma da Constituição Federal ou de contrariedade a súmulas do TST, ou ainda, a Súmulas vinculantes do STF.

Por essa razão, serão desconsideradas, na análise dos pressupostos intrínsecos, eventuais alegações de contrariedade a verbetes jurisprudenciais distintos dos previstos, de violação à legislação infraconstitucional ou de divergência jurisprudencial.

(...)

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral

Alegação(ões):

- violação do art. 5º, V e X, CF

A parte recorrente busca a condenação da reclamada a pagar indenização por danos morais, em razão da prática de assédio sexual.

Consta do acórdão:

(...)

A matéria de insurgência exige a incursão do julgador no contexto fático-probatório dos autos, inadmissível na esfera recursal de natureza extraordinária, a teor do que dispõe a Súmula nº 126 do TST.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista. “

Em seu agravo de instrumento, a reclamante impugna o óbice erigido para denegação de seguimento, asseverando que “*não se aplica a Súmula nº 126 do TST ao caso em tela*”, pois “*toda a matéria fática e probatória se encontra revelada no r. acórdão*”.

Tem razão a parte, uma vez que, nos moldes formulados e diante dos termos do acórdão recorrido, a pretensão recursal não esbarra na vedação ao revolvimento de fatos e provas.

Considerando os fundamentos adotados para o provimento do agravo e tendo em vista a possível ofensa ao artigo 5º, X, da Constituição da República, **dou provimento** ao agravo de instrumento para prosseguir no exame do recurso de revista.

III - RECURSO DE REVISTA

I - CONHECIMENTO

1. PRESSUPOTOS EXTRÍSECOS

Preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, prossigo no exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

2. PRESSUPOTOS INTRÍSECOS

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR OUTRO EMPREGADO. ASSÉDIO HORIZONTAL

O Tribunal Regional manteve o indeferimento do pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais, adotando os seguintes fundamentos:

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA

1. ASSÉDIO SEXUAL. DANOS MORAIS.

A sentença foi assim fundamentada:

Assédio sexual. Indenização por danos morais. Está incontroverso nos autos que a Autora sofreu assédio sexual do seu colega de trabalho, Sr. Luiz Flavio da Silva, desde a sua admissão. O ponto alto do assédio ocorreu no dia 28-dez-2021, quando ele tentou beijá-la, o que levou a Autora a dividir o seu constrangimento com as colegas de trabalho, que, ao tomarem conhecimento da situação, avisaram imediatamente ao superior, Sr. Vito. Esse, por sua vez, se dirigiu ao posto de trabalho da Autora, pediu que ela fosse para casa e passou a tomar as medidas

cabíveis para a situação encontrada, iniciando com a mudança do posto de trabalho da empregada, enquanto havia a apuração concreta dos fatos. Reconhecida a culpabilidade do assediador, ele foi dispensado por justa causa e a Autora retornou ao seu posto anterior.

Cumprido ressaltar que Luiz Flávio da Silva não era superior hierárquico da Autora, logo, não configurado o delito previsto no art. 216-A do Código Penal, nos seus termos:

Art. 216-A. 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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Todavia, não há dúvidas que esse tipo de conduta é capaz de abalar a higidez moral da empregada, que se vê em situação extremamente delicada e estressante, temendo por seu emprego e por sua dignidade sexual, que é aviltada por um preposto da empresa (CCB, art. 932, III). Com efeito, a liberdade de se relacionar ou deixar de se relacionar com quem se bem entende é estruturante da dignidade humana e elemento da personalidade, pois atrelada ao nível mais fundamental da esfera de intimidade pessoal, e, assim sendo, qualquer coerção moral com objetivos sexuais deve ser rechaçada pelo Direito, devendo ser reparados os prejuízos decorrentes desse fato. Tal situação é suficiente para gerar o abalo psíquico. Configurado, pois, o dano.

O artigo 5º, X, da CRFB de 1988, assegura a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, resguardando direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Segundo SAVATIER, dano moral é "todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária", isto é, são sofrimentos humanos decorrentes de lesões de direitos estranhos ao patrimônio, de difícil mensuração pecuniária.

Por sua vez, o artigo 186, do CCB, vaticina que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Destarte, para viabilizar a condenação ao pagamento de indenização por dano moral devem coexistir diversos elementos, dentre os quais o ato-fato ilícito, o dano experimentado pela vítima e o nexo de causalidade entre este e aquele.

No caso dos autos, incontestado o dano e o nexo causal, mas qual seria o ato ilícito praticado pela Ré? Não há falar-se em omissão, uma vez que assim que recebida a queixa, foram tomadas medidas para cessação do dano, com aplicação de penalidade severa ao agressor do assédio moral, porquanto impossível de se configurar assédio sexual, dado o elemento objeto da ascensão hierárquica deste tipo. Também não se verifica negligência ou imprudência da empresa, penal pois inexistente no mundo jurídico normas regulamentadoras dispostas sobre medidas preventivas do assédio sexual, a ponto de imputar o seu descumprimento pela Ré. O que se tem, nesses casos, é que, ainda que o dano seja praticado por preposto do empregador, não há como esse adotar conduta preventiva para tanto, o que é plausível, na verdade, é a adoção de medidas corretivas, conforme procedeu a Ré no caso em tela. Por todo o exposto, a despeito da configuração do dano e do nexo causal com o trabalho desempenhado, não há responsabilizar a Ré pelo ato, pois inexistente o dolo ou culpa inescusável. Eis porque rejeito o pedido.

Recorre a parte autora afirmando que o assédio sofrido poderia ter sido evitado caso o colega de trabalho que a assediou já tivesse sido demitido. Aduz que, como informado na petição inicial, em ponto não impugnado pela ré, após sua denúncia tomou conhecimento de outras funcionárias que já haviam sido vítimas do mesmo assediador e que os eventos foram comunicados à supervisora Mariana, nada tendo sido feito a tempo para evitar o assédio que sofreu.

Sustenta que, no áudio intitulado "relato de outra vítima", outra funcionária confirma que o assediador comumente a tocava e a beijava. Diz, ainda, que o depoimento da testemunha ouvida a seu convite comprova que, com poucos dias de trabalho com o assediador, foi possível notar o seu comportamento desrespeitoso com as mulheres.

Enfatiza que não foi a primeira, mas sim a última vítima, e que a empresa em nenhum momento lhe ofereceu suporte psicológico ou médico, tendo que procurar ajuda por sua própria conta, de acordo com os laudos médicos juntados com a petição inicial.

Argumenta que a Justiça do Trabalho pode reconhecer o direito à reparação ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador, sendo que a responsabilidade da empresa encontra amparo no art. 932, inciso III, do Código Civil.

Pugna pela condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

Analiso.

A autora narra na petição inicial que já no primeiro dia de trabalho (15-12-2021) passou a ser assediada pelo colega Luís Flávio, vigilante com quem dividia a guarita. Afirmou que, em 28-12-2021, Luís tentou beijá-la no rosto e tocou seus ombros afirmando se tratar de uma massagem, tendo a autora manifestado prontamente sua rejeição. Não obstante, diz que mais uma vez Luís tentou beijar seu rosto, o qual ainda disse "vira o rostinho para me beijar na boca".

Sustenta que, no dia seguinte (29-12-2021), resolveu contar o ocorrido para suas colegas de trabalho, as quais avisaram o superior imediato, Sr. Vito. Salaria que após o ocorrido trabalhou em outra unidade (Glória) até 3-1-2022, quando retornou para a unidade do Floresta em escala diferenciada do senhor Luís. Posteriormente, em 5-1-2022, teve conhecimento que o assediador foi dispensado por justa causa.

Aduz que, apesar da dispensa de Luís, "permanecia sofrendo por ter que reviver o ocorrido todos os dias, laborando no mesmo local em que foi assediada. Sofrendo também com medo de retaliações do trabalhador, visto que o mesmo reside a poucas quadras do posto de trabalho". Afirmou que tais fatos lhe fizeram solicitar várias vezes a troca de sua estação de trabalho, o que foi negado. Disse, ainda, que ficou sabendo que Luís iria se vingar de duas pessoas da empresa, o que lhe causou desespero e medo, culminando no seu afastamento da empresa. Mencionou, também, que a empresa não lhe forneceu suporte psicológico ou médico, e que após a denúncia, ficou sabendo que outras funcionárias já haviam sido vítimas do mesmo assediador.

Pois bem.

Assegura a Constituição Federal, no seu art. 5º, X, como Garantia Fundamental, a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

No mesmo sentido, o Código Civil, no art. 186, considera ilícito civil o dano eminentemente moral, assegurando no art. 953 a indenização pela sua violação, permitindo, por fim, o arbitramento judicial.

Os direitos da personalidade compõem o patrimônio moral das pessoas, bem imaterial e insuscetível de valoração econômica específica, mas merecedor de proteção jurídica Estatal por sua relevância.

A indenização por dano moral pressupõe a comprovação do cometimento de ato ilícito, do prejuízo à esfera imaterial e do nexo de causalidade entre eles. Quando não configurados um desses requisitos, é indevida a sua condenação.

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.

No caso o assédio, cuja ocorrência é incontroversa, partiu de um colega de trabalho. E, diversamente do que sustenta a demandante, não se verifica a culpa da empresa, requisito necessário para a responsabilização da ré. Ao contrário, as provas dos autos indicam uma imediata atitude da empregadora para solucionar o caso, que culminou com a rápida dispensa por justa causa do assediador.

Como narrado pela própria autora, ela relatou em 29-12-2021 o episódio de assédio sofrido no dia anterior a suas colegas de trabalho, as quais, por sua vez, informaram o fato ao gerente Vito.

Em que pese dizer que houve demora, do próprio relato da demandante se observa que Vito se deslocou ao posto de trabalho da obreira no mesmo dia, tendo a liberado para ir para casa. Outrossim, as mensagens trocadas no aplicativo whatsapp, também juntadas pela autora (ID. d6f8cfb), demonstram o zelo do gerente com a demandante - das capturas de tela do celular se verifica que Vito liberou a demandante mais cedo e, após a autora dizer que o seu marido só a buscaria às 18h00, Vito responde que mandaria um Uber lhe buscar. Vito pergunta se a situação está tranquila, ao que a autora responde "Sim. De boa". Poucos minutos após, Vito envia mensagem à demandante informando que o fato já havia sido relatado ao setor jurídico, além de ter solicitado as gravações das câmeras, o que indica que, paralelamente ao cuidado com a autora, a empresa, por meio do gerente, realizou uma pronta averiguação dos fatos. Na referida mensagem Vito ainda diz que, enquanto o caso estivesse sendo analisado pelo setor jurídico, não deixaria a autora trabalhando juntamente com Luís: "enquanto isso não vou te deixar com ele tá, até o Eduardo voltar que é o porteiro da escala dele, eu vou te tirar daí para não ficar com ele. Eu vou te deixar no glória nesse final de semana, vc faz lá dia 30 e 01, eu vou ficar com vc no dia 01, amanhã eu vou pedir para a Cati ficar com vc. Dai semana que vem no dia 04 vc vem para o floresta mas daí eu vou te deixar com o Higor na portaria. vc não vai ficar na escala dele", ao que a demandante responde "Tá bom".

No ID. 804a77, consta um chamado aberto por Vito ao setor jurídico mencionando o assédio, informando possuir imagens do ocorrido, relatando o medo da demandante e questionando ao final se seria justa a aplicação da justa causa ao assediador. Vito enviou cópia desse chamado à demandante (ID. 804a775 - Pág. 3) para a sua ciência, informando não admitir esse comportamento em sua equipe, e dizendo que avisaria a autora quando lhe dessem uma resposta.

A ré, por seu turno, juntou aos autos a carta em que comunicou a Luís sua dispensa por justa causa em razão do assédio praticado. Tal dispensa ocorreu em 5-1-2022, o que revela uma rápida resposta da empresa ao caso, considerando que tomou conhecimento do ocorrido, por meio das colegas da autora, em 29-12-2021.

Ademais, a alegação de que outras funcionárias já haviam sofrido assédio por Luís e que a empregadora, por meio da supervisora Mariana, tinha ciência dos fatos, o que poderia caracterizar a inércia da empresa em propiciar um ambiente de trabalho seguro às suas funcionárias, não foi comprovada.

A preposta, ouvida em audiência, disse que antes do ocorrido pela autora nunca tiveram conhecimento de nenhum ato semelhante realizado por Luís. Outrossim, a única testemunha ouvida nos autos, a convite da autora, também disse que, antes dos fatos narrados nos autos, não teve conhecimento de conduta da mesma natureza perpetrada por Luís, nunca tendo sido relatado nada nesse sentido a ela.

Cumprir destacar que, não obstante a testemunha tenha dito que, nos dois ou três dias em que trabalhou como Luís, não gostou de sua conduta, mencionando brincadeiras inadequadas para o ambiente de trabalho, disse que ele não a assediou. Afirmou, também, que não reportou essa situação à empregadora por não considerar algo relevante para tanto - em suas palavras (a partir dos 12min15 da gravação) "[...] Até então, naquele momento em si, por mais que eu não tenha gostado, mas, era o jeito dele, eu também imaginei assim, eu não vou... não era uma coisa assim que eu teria que ir lá e falar algo para o gestor, não achei naquele momento que deveria, como eu não iria trabalhar com ele, eu acabei não informando nada também".

Sobre os áudios juntados aos autos, saliento que a autora sequer menciona a existência deles na petição inicial, apesar de tê-los anexado ao PJe mídia na data da propositura da ação, o que inclusive prejudicou o direito da ré ao contraditório e ampla defesa. Ao contrário, a primeira menção aos áudios ocorreu na impugnação da demandante à contestação, oportunidade na qual informou que as provas não teriam sido especificamente impugnadas pela ré. De todo modo, ressalto que os áudios não são esclarecedores e a autora sequer explicou, por exemplo, quem eram os interlocutores daqueles diálogos, quando e em que contexto ocorreram, pouco dizendo, também, acerca do conteúdo deles.

Por fim, destaco que a autora, em depoimento pessoal, disse ter ficado sabendo que Luís iria se vingar e que iria procurá-la, sem relatar quem teria dito isso ou como chegou a seu conhecimento, afirmando, contudo, que após a dispensa ele não a procurou. Ademais, não houve

prova de que a demandante tivesse solicitado a mudança do posto de trabalho em razão de temer eventual represália de Luís e que a empregadora houvesse injustificadamente negado o seu requerimento.

Em suma, não verifico a existência de culpa da empresa no episódio de assédio envolvendo a parte autora, motivo pelo qual rejeito o pedido de condenação da ré ao pagamento de danos morais.

Em atendimento à deliberação da Câmara na sessão de julgamento, consigno o voto vencido do Exma. Desembargadora do Trabalho Quézia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez:

Divirjo parcialmente, no tópico assédio sexual, indenização por danos morais.

Comprovado o assédio sexual pelo empregado no ambiente de trabalho é devida a reparação pecuniária em virtude do atentado à dignidade e à honra da trabalhadora. A responsabilidade do empregador é objetiva e decorre do disposto no art. 932, III e 933, ambos do Código Civil. O empregador é responsável pela reparação civil em razão dos atos de seus empregados. Cabe-lhe, neste caso, a cobrança regressiva em relação ao causador do dano.

Neste sentido, cito:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Demonstrada possível violação do art. 932, III, do Código Civil, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Constatado que os atos de assédio sexual foram praticados por empregado da reclamada, incide a responsabilidade objetiva do empregador, com esteio nos artigos 932, III, e 933 do Código Civil. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. O deferimento de honorários advocatícios sem que a reclamante esteja assistida pelo sindicato da sua categoria profissional contraria a Súmula 219, I, do TST. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-20866-94.2015.5.04.0251, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 05/10/2018).

E, por ocasião dos declaratórios opostos, a Corte Regional assim se manifestou:

OMISSÃO. ASSÉDIO. RESCISÃO INDIRETA

A autora alega que o acórdão foi omisso quanto à análise dos seguintes argumentos: 1) a empresa não acolheu o requerimento de troca do posto de trabalho, não tendo a ré impugnado especificamente a alegação; 2) a demandada também não impugnou as alegações referentes a outros assédios anteriores ao reconhecido, salientando que, uma vez comprovado o assédio, a jurisprudência pátria admite a rescisão indireta; 3) apesar da dispensa por justa causa do assediador, teve que procurar ajuda médica por conta própria, de acordo com os atestados juntados aos autos, os quais também não foram apreciados, o que de igual forma justificaria o reconhecimento da rescisão indireta.

Requer o expresso pronunciamento desta Câmara sobre os pontos acima indicados.

Analiso.

Dispõe o art. 897-A da CLT que cabem embargos declaratórios quando houver omissão ou contradição no julgado, ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

No caso, não existe no julgado nenhuma das hipóteses supracitadas.

Observa-se do acórdão que todos os argumentos veiculados pela autora, capazes de influenciar o julgamento, foram apreciados na tomada de decisão, em atendimento ao disposto no inciso IV do art. 489 do CPC.

A respeito das alegações de ausência de impugnação específica, esclareço que a defesa, em seu conjunto, impossibilita atribuir presunção de veracidade aos fatos narrados pela autora na petição inicial (art. 341, III, do CPC). Destaco que a empresa, em contestação (ID. 2a3bb33 - Págs. 6 e 7), nega não ter trocado a autora de posto de trabalho e se defende dizendo que adotou todas as medidas para garantir à demandante condições dignas de labor após ter conhecimento dos fatos.

O acórdão, por seu turno, expressamente mencionou i) a inexistência de comprovação de que houve negativa injustificada da empregadora ao requerimento de troca do posto de trabalho; ii) que a prova oral (pelo depoimento da preposta e da testemunha ouvida a convite da autora, única ouvida nos autos) não comprovou a existência de outro ato semelhante praticado pelo assediador anteriormente ao fato que culminou com a sua dispensa por justa causa; iii) que não houve faltas contratuais graves cometidas pela empregadora para fundamentar o pedido de rescisão indireta.

Por fim, no que concerne ao prequestionamento, esclareço que pelo disposto na Súmula nº 297 do TST, considera-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada houver sido adotada tese a respeito, o que foi devidamente observado no caso em análise.

Não se vislumbra, portanto, omissão, motivo pelo qual rejeito os embargos.

No recurso de revista, a reclamante sustenta que o *“dano é perceptível na medida em que o assédio sexual no ambiente laboral é incontroverso nos autos”*.

Defende que *“se verifica a hipótese, legalmente prevista, de responsabilização da empregadora de forma objetiva, ou seja, independentemente de culpa, pelo ato cometido pelo seu empregado no exercício do trabalho, ou em razão dele”*.

Argumenta que *“a empresa ré, além de possuir o dever de selecionar adequadamente o prestador de serviço, possui o inequívoco dever de fiscalizar o ambiente de trabalho, para que este seja o melhor e o mais adequado possível, não podendo permitir que seus empregados/colaboradores pratiquem, em pleno local e horário de trabalho, atos que ofendam a dignidade dos demais empregados, incumbindo-lhe o dever de zelar pela preservação do ambiente de trabalho sadio, mantendo-se a higidez física e mental dos empregados”*.

Sustenta que, *“embora, no Direito Penal, a relação hierárquica faça parte da caracterização do crime, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador, em oposição ao entendimento da Corte. São os casos de assédio horizontal, entre colegas de trabalho”*.

Aponta violação dos artigos 5º, V e X, da CF, e 186 do Código Civil. Apresenta divergência jurisprudencial.

Vejamos.

Destaca-se que sublinhei na transcrição acima o trecho do acórdão do Tribunal Regional que foi indicado no recurso de revista para fins de preenchimento dos requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT.

O trecho indicado trata efetivamente da tese jurídica defendida pelo Tribunal Regional e possui relação com o contraponto trazido no recurso, razão por que tenho por atendidos os requisitos previstos no §1º-A do art. 896 da CLT.

No presente caso, o Tribunal Regional concluiu que

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.

A compreensão do assédio sexual no trabalho há muito não se circunscreve ao fato típico, assim definido no art. 216-A do Código Penal, como o ato de “*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*”.

Tampouco se limita à subsunção dos fatos aos demais crimes contra à 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.

Há de se considerar, ainda, que a persecução penal não é capaz, por si só, de responder aos anseios da sociedade por uma resposta célere, efetiva, capaz de atender a um só tempo as funções preventivas, sancionadoras e reparatórias em decorrência do cometimento do ilícito, quiçá é suficientemente abrangente a ponto de conferir a proteção necessária do trabalhador, de modo a garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo, livre de qualquer forma de violências, especialmente as de gênero.

Em 1º de agosto de 1996, mediante o Decreto 1.973/1996, foi promulgada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, também denominada Convenção de Belém do Pará, adotada em 9 de junho de 1994. Em tal diploma se afirma que a violência contra a mulher constitui uma violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais e se caracteriza como qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico. Compreende, pois, o assédio sexual no trabalho, conforme expressamente previsto no seu Artigo 2.

Em 2016 foram publicadas as conclusões produzidas pelo *Bureau* Internacional do Trabalho no Relatório “*Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho*” e, diante da necessidade de se alcançar uma maior proteção contra agressões sexuais, a matéria foi inscrita na 107ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em junho de 2018. O Relatório revela a preocupação da comunidade internacional com a questão:

A agressão sexual, tal como a agressão física, é uma infração penal no ordenamento jurídico da maioria dos países, e a polícia e os tribunais penais são a fonte apropriada de sanções e meios de reparação. No entanto, o mundo do trabalho pode ser um ponto de entrada para combater as agressões através da formação e da sensibilização. Os sistemas de gestão em matéria de segurança e saúde no trabalho podem eliminar os perigos e riscos de agressão, e podem proporcionar apoio às vítimas no local de trabalho. Infelizmente, a agressão sexual, tal como a agressão física, é raramente objeto de regulamentação num contexto relacionado com o trabalho, o que cria lacunas importantes no que respeita a prevenção de tais condutas e ao apoio de que as vítimas necessitam.

(...)

Proibir o assédio sexual na legislação penal pode ser útil para casos extremos de violência e de assédio. No entanto, comprovou-se que «tratar o assédio sexual apenas através de procedimentos penais não é suficiente, devido à sensibilidade da questão, a dificuldade de prova (particularmente se não houver testemunhas), o que acontece com frequência, e o facto de a lei apenas se focalizar geralmente na violação e nos atos imorais e não no amplo espectro de condutas que constituem o assédio sexual no emprego e na profissão» (OIT, 2012a, parágrafo 792). O facto de proibir o assédio sexual na legislação laboral, na legislação sobre SST, na legislação penal e na legislação sobre a discriminação permite que as vítimas optem entre diferentes meios de reparação, em função da natureza do ato de assédio, do tipo de relação de trabalho e das condições em que trabalham. (*Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Relatório V(1)*). Quinto ponto da ordem de trabalhos. Conferência Internacional do Trabalho, 107.ª Sessão, 2018, pp. 50-52)

Em sua 108ª Sessão, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, de forma a responder a esses anseios, adotou a Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho - Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019. E, em complementação a essa Convenção, a Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho - Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio, 2019.

O texto da referida Convenção foi encaminhado ao Congresso Nacional em 8 de março de 2023 e se encontra em processo de ratificação.

Nada obstante, durante a 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em 2022, em que discutidas questões relacionadas à segurança e saúde ocupacional, foi aprovada a Resolução sobre a inclusão de "*um ambiente de trabalho seguro e saudável*" no quadro de princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho.

Por força dessa Resolução, todos os Membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as convenções fundamentais em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), têm um compromisso derivado do 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.

Não se pode olvidar 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.

A própria Convenção 190 corrobora essa compreensão ao dispor sobre a necessidade de que cada estado membro garanta que a questão da violência e assédio seja abordada nas políticas nacionais relativas à saúde e segurança no trabalho (Artigos 11º e 12º).

Desse modo, a despeito de ainda não ratificada internamente, são plenamente aplicáveis as disposições contidas na Convenção 190 da OIT, quanto às obrigações direcionadas à promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, diante da superveniente Resolução aprovada na 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT).

Pois bem.

Em seu Artigo 1º, a Convenção 190 da OIT dispõe:

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) a expressão "violência e assédio" no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças desses comportamentos e práticas, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio baseados no gênero;

(b) a expressão "violência e assédio baseados no gênero" designa a violência e o assédio dirigidos contra pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetem de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas (a) e (b) do parágrafo 1 do presente artigo, definições que figurem da legislação nacional podem prever um conceito único ou conceitos separados.

Como visto, a referida norma, ao definir "*violência e assédio*", agasalha um amplo espectro de proteção, e visa a combater qualquer "*conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças desses comportamentos e práticas, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico*".

Note-se que, para efeitos de sua aplicação, a Convenção 190 da OIT não exige a reiteração do comportamento para a caracterização da "*violência e assédio*". Tampouco o assédio sexual, incluído no conceito de "*violência e assédio baseados no gênero*", ainda que de forma imprecisa¹, pressupõe que tais "*comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças desses comportamentos e práticas, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico*", sejam praticados por superior hierárquico. Ao revés, em seu Art. 4º, item 2, orienta que cada Membro deverá adotar uma abordagem que deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros.

¹ A par da inexistência de disposição normativa dotada de maior especificidade, a Resolução CNJ n. 351/2020 conceitua assédio sexual em seu Art. 2º, III, como "conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;"

A jurisprudência desta Corte Superior Trabalhista, inclusive, já vinha evoluindo nesse sentido, ao considerar configurado o assédio sexual também na modalidade horizontal, ou seja, aquele praticado por colega do mesmo nível hierárquico.

Nesse sentido, peço vênia para citar os seguintes precedentes:

"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 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 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) nexos de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediatividade 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 15/2/022, 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 de 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, incontestes 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).

"(...) 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 negatividade 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. Constata-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-1000670-21.2016.5.02.0441, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 25/10/2024).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR COLEGA DE TRABALHO. DANO MORAL . RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O assédio sexual consiste no ato de constranger alguém objetivando a prática sexual, ato este que se revela nas formas verbal e não verbal. Inclui contatos físicos de cunho libidinoso, utilizando-se o assediador de intimidação ou ameaça, dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, sempre a advir da relação profissional. Trata-se, assim, de uma grave e execrável violência à dignidade e à liberdade do ser humano no seio laboral. É certo que o ônus da prova incumbe à parte que alega (art. 818, CLT), sendo da vítima do assédio o encargo de provar sua ocorrência, não podendo ser presumida. No entanto, a prova deve ser flexibilizada nesse aspecto,

porquanto consciente o assediador da natureza abominável de seus atos, realiza-os de forma furtiva, longe do alcance de câmeras de vigilância e de olhares de terceiros, mostrando-se o ilícito de difícil comprovação em juízo. Desta feita, a jurisprudência é pacífica em dispensar prova robusta do assédio sexual, entendendo-se comprovado apenas com a mera prova indiciária. Em se tratando de uma espécie de prática contra a liberdade sexual, normalmente o assédio não tem testemunha ocular, devendo neste tipo de conduta ser valorado o depoimento da vítima, juntamente com indícios e presunções. Assim, é possível que a vítima não faça prova direta do assédio, mas prove que o assediador teve um comportamento de desrespeito à dignidade dos seus colegas de trabalho, tendo o costume de assediá-los. O fato de não ser o assediador superior hierárquico afasta o tipo penal, mas não descaracteriza o ilícito sob o enfoque trabalhista, haja vista a incidência do art. 932, III, do CC. No caso dos autos, a Corte local manteve a condenação em dano moral, concluindo que a ausência de negativa das tentativas de assédio, além da demissão do empregado após a ciência do fato, conduzem à convicção da ocorrência do assédio sexual. Intangível essa moldura fática (TST, Súmula nº 126), não se viabiliza a revista por violação aos arts. 7º, XXVIII, da CF, e 186, 927, ou 932, III, do CC. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-10128-55.2012.5.04.0541, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Arnaldo Boson Paes, DEJT 17/10/2014).

Resultado dos esforços empreendidos pelo Grupo de Trabalho instituído por meio da Portaria CNJ nº 27/2021, o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* traz a questão da seguinte maneira:

“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”

Com efeito, para além da obrigação da reclamada de garantir um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, o Código Civil dispõe que

“Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
(...)
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”

Nota-se, pois, que o legislador acolheu a teoria da responsabilidade 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.

Constata-se, pois, que a legislação brasileira traz disposição expressa que garante às vítimas de assédio sexual praticado por colegas de mesma relação hierárquica a possibilidade de acesso às

vias de reparação. Não se pode olvidar, entretanto, que a noção de terceiro, a que se refere a Convenção 190 da OIT, deve ser entendida de forma mais ampla, a fim de se assegurar um ambiente de trabalho livre de violência e assédio praticado por qualquer pessoa, inclusive aquelas que não estejam sob o poder hierárquico do empregador, a exemplo de clientes, parceiros comerciais, parentes ou outros estranhos à relação laboral.

Volto a enfatizar, cuida-se aqui de uma obrigação relativa à saúde e segurança no trabalho.

Conforme registrado no acórdão regional, “[N]o caso o assédio, cuja ocorrência é incontroversa, partiu de um colega de trabalho”, o que caracteriza, sem sombra de dúvidas, a responsabilidade objetiva do empregador, à luz da norma consagrada no art. 932, III, do Código Civil.

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. Ressalto que, de acordo com o decidido pelo STF nas ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, os parâmetros previstos no referido dispositivo possuem caráter apenas orientativo ao julgador na fixação do valor indenizatório.

Superado esse aspecto atinente à responsabilização do empregador, retomo o exame dos fatos noticiados no acórdão regional.

A reclamante narra que iniciou as atividades na reclamada SODEXO FACILITIES em 15/12/2021 e, desde o primeiro dia, passou a ser assediada pelo colega Luís Flávio, com quem dividia a guarita.

Afirmou que, em 28/12/2021, esse colega tentou beijá-la no rosto, tocou em seus ombros para massageá-la e, não obstante a pronta rejeição, mais uma vez tentou beijá-la, dizendo: “*vira o rostinho para me beijar na boca*”.

Estamos diante, portanto, de um caso de assédio sofrido por uma empregada recém-contratada por uma empresa globalmente conhecida em sua área de atuação.

O que se infere do acórdão é que os relatos foram corroborados pelas imagens capturadas pelas câmeras, porquanto descrito que, ao ser notificado do ocorrido, o gerente Vito solicitou as gravações das câmeras e, no chamado por ele aberto ao setor jurídico, teria informado “*possuir imagens do ocorrido*”.

A existência de tais equipamentos, que se presume de conhecimento dos envolvidos, não inibiu a conduta do agressor. Como sói acontecer em situações de violência sexual, as ações delituosas ocorrem clandestinamente, criando empecilhos à comprovação de sua materialidade e autoria. Não foi o que aconteceu no mencionado dia 28/12/2021. A despeito de ausentes testemunhas presenciais na guarita

em que a vítima e seu agressor cumpriam a sua jornada, ali se fazia potencialmente presente a “arquitetura panóptica” a que alude Foucault (Vigiar e Punir) a qual, em tese, em razão da percepção de vigilância, deveria inibir comportamentos e práticas reprováveis.

O cerne da questão está no que não se quer ver, embora diante dos nossos olhos (ou sob as lentes das câmeras de vigilância): as pequenas condutas que são toleradas, não reportadas – conforme os dizeres da própria testemunha ouvida nos presentes autos -, “*por não considerar algo relevante para tanto*”, e que contribuem para deixar que o ofensor se sinta confortável em prosseguir com seu comportamento.

Os fatos estão descritos no acórdão: “*não obstante a testemunha tenha dito que, nos dois ou três dias em que trabalhou com o Luís, não gostou de sua conduta, mencionando brincadeiras inadequadas para o ambiente de trabalho, disse que ele não a assediou*”.

Em sua percepção, portanto, tais fatos não seriam assédio, não seriam relevantes. Destaca o Tribunal Regional, ainda, do depoimento da testemunha: “*naquele momento em si, por mais que eu não tenha gostado, mas, era o jeito dele, eu também imaginei assim, eu não vou... não era uma coisa assim que eu teria que ir lá e falar algo para o gestor, não achei naquele momento que deveria, como eu não iria trabalhar com ele, eu acabei não informando nada também*”.

Com esses apontamentos, entendeu o TRT que não houve demonstração da “*existência de outro ato semelhante praticado pelo assediador anteriormente ao fato que culminou com a sua dispensa por justa causa*”.

Pois bem. Conforme já explanado, o *nomen iuris* assédio sexual é um conceito e, à luz do que dispõe a 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 aponta o *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero* acerca das chamadas microagressões de gênero que “*isoladamente 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*”.

Relevante o que comenta a Procuradora do Trabalho Adriane Reis de Araújo²:

² Reis de Araújo, Adriane. A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e047, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.47. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/47>. Acesso em: 16 jul. 2025.

“A cultura machista também contribui para a naturalização da violência de gênero e a hierarquia entre os gêneros no trabalho, fazendo com que muitas mulheres silenciem ou adotem ‘condutas amigáveis’ diante do assédio sexual em vista do temor de sofrer represálias, sofrer danos físicos, psicológicos ou patrimoniais, de que a denúncia não seja devidamente apurada ou simplesmente de que fiquem estigmatizadas.

Assim, muitas vítimas fazem grande esforço para manter a situação de assédio sexual em segredo, minimizar o assédio ou qualificar a violência como ‘brincadeira’, por receio de atrair a ira ou a crítica para si. Tal procedimento faz com que a vítima ou vítimas paguem um alto preço psicológico por viverem em estado de ansiedade e de tensão para manter uma imagem que pode ser desmascarada a qualquer momento. Contudo, essa conduta está longe de caracterizar consentimento. Nada mais é do que uma estratégia de sobrevivência em uma sociedade e um mercado de trabalho marcadamente misóginos”

Com efeito, é dever do empregador assegurar um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, agindo preventivamente, de forma a coibir mesmo as “*brincadeiras inadequadas para o ambiente de trabalho*”, ainda que não substancialmente gravosas, porquanto “*suscetíveis de causar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico*”. Assim, merecem a devida atenção, por meio de campanhas educativas ou mesmo ações disciplinares, observada a proporcionalidade.

Nesse ponto, conquanto editada em momento posterior ao ajuizamento da presente ação, cabe mencionar o advento da Lei nº 14.457/2022, que, em seu Capítulo VII, dispõe sobre medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

Eis o disposto no art. 23 da Lei nº 14.457/2022:

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.

A celebrada novidade legislativa corrobora a constatação de que, por envolver situação delicada, com risco potencial de gerar traumas, exposição e/ou retaliações, o tratamento a ser dado às ocorrências de assédio deve ser objeto de uma atuação organizada da empresa, de cunho institucional e impessoal, por meio de canais de recebimento das denúncias, acolhimento das vítimas e encaminhamento dos casos, com fluxos e parâmetros de apuração pré-estabelecidos. De fato, a sorte de um encaminhamento adequado e respeitoso não pode ser relegada à predisposição pessoal do gerente ou encarregado que porventura venha a tomar conhecimento da situação, especialmente em empresas de médio e grande porte.

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 abusivo ou inadequado escalasse às vias de fato para ser considerado assediador e violento. Interessa mais à tutela da integridade física e psicológica das 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.

Desperta a atenção, no caso em voga, a ausência de registro de qualquer política de combate ao assédio pela reclamada ou da existência e funcionamento de canais formais de denúncia e de acolhimento para vítimas. Ao revés, a tese defensiva está centrada na afirmação de que não configurados, no caso, os elementos do dever de indenizar, bem como na articulação de aspectos técnicos em torno da tipificação do assédio sexual, argumentando que, não obstante rechace a classificação do ocorrido como assédio, agiu prontamente quando apurada a conduta inapropriada do vigilante.

Em tal contexto, não causa surpresa que, lamentavelmente, o ambiente de vigilância proporcionado pelas câmeras tenha sido ineficaz em inibir a investida do agressor contra a reclamante. Conduta essa que ganhou visibilidade somente a partir de comunicação realizada pelas colegas da vítima, um dia após o episódio.

Extraio dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional que foram alegados, pela autora, fatos concernentes a outras ocorrências em ocasiões pretéritas (episódios de assédio envolvendo outras empregadas) e fatos atinentes a momento posterior à demissão do agressor (falta de suporte médico-psicológico à vítima), sobre os quais não se ateve com maior detalhamento a Corte de origem, ao registro de que

a alegação de que outras funcionárias já haviam sofrido assédio por Luís e que a empregadora, por meio da supervisora Mariana, tinha ciência dos fatos, o que poderia caracterizar a inércia da empresa em propiciar um ambiente de trabalho seguro às suas funcionárias, não foi comprovada.

(...)

ressalto que os áudios não são esclarecedores e a autora sequer explicou, por exemplo, quem eram os interlocutores daqueles diálogos, quando e em que contexto ocorreram, pouco dizendo, também, acerca do conteúdo deles.

(...)

destaco que a autora, em depoimento pessoal, disse ter ficado sabendo que Luís iria se vingar e que iria procurá-la, sem relatar quem teria dito isso ou como chegou a seu conhecimento, afirmando, contudo, que após a dispensa ele não a procurou. Ademais, não houve prova de que a demandante tivesse solicitado a mudança do posto de trabalho em razão de temer eventual represália de Luís e que a empregadora houvesse injustificadamente negado o seu requerimento.

O Tribunal Regional perfilhou o entendimento de que seria subjetiva a responsabilidade civil na hipótese, condicionada à caracterização de culpa da empregadora, e não acolheu as alegações supramencionadas, ao registro de que a autora não as teria provado ou de que não eram esclarecedores os elementos probatórios por ela apresentados.

Ocorre que, conforme estabelece o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, os casos de violência de gênero e assédio sexual recomendam a “*readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta*”, em consonância com o que preceitua a própria Convenção nº 190 da OIT, que determina a adoção de medidas procedimentais hábeis a assegurar o devido acesso à justiça, inclusive com a inversão do encargo probatório quando não se tratar de processo penal.

Transcrevo, ainda, o seguinte trecho do referido Protocolo:

“Faz parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual. O peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, qualificando-se a atividade jurisdicional, desenvolvida nesses moldes, como imparcial e de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal).”

Registro que, no âmbito da Justiça do Trabalho, o Ato Conjunto TST.CSJT. GP nº 70/2023 instituiu os Grupos de Trabalho que deram origem aos Protocolos de Atuação e Julgamento com Perspectiva do Direito Antidiscriminatório e Inclusivo, documento do qual destaco as seguintes passagens:

Diante da complexidade das demandas judiciais tratando sobre violência e assédio, da natureza jurídica do bem jurídico violado e da hipossuficiência probatória da vítima, necessário se faz encarar o processo do trabalho como direito humano fundamental, a partir da desnaturalização da violência e do assédio em todas as etapas processuais, fortalecendo o preceito constitucional de acesso à justiça.

(...)

Não se pode ignorar que os assédios no trabalho geralmente são praticados em ambientes fechados e fora do olhar público, gerando no caso concreto dificuldades probatórias. Isso se dá quando, no manejo de procedimentos de coleta de prova pelo judiciário trabalhista, são aplicados critérios rígidos e fixos, dispensando depoimentos pessoais ou, ainda, desprezando quem são as

vítimas e testemunhas, bem como o desconforto que sentem ao prestar os respectivos depoimentos.

Dessa maneira, primordial é a indispensabilidade do depoimento da vítima quando esta se encontra em condições psíquicas e emocionais de depor. Considerando que na maioria das situações práticas existem testemunhas que trabalham diretamente com o assediador e, por receio de sofrer retaliações ou mesmo de serem despedidas, não querem prestar depoimento, é relevante atribuir um peso diferenciado à palavra da vítima da violência moral ou sexual no ambiente de trabalho.

(...)

Para que a audiência de instrução em processos que versem sobre assédio e violência seja humanizada, é preciso realizar a escuta qualificada do depoimento da vítima, evitando-se falas preconceituosas ou desqualificadoras em relação à vítima ou suas testemunhas, tomando-se como parâmetro legal as disposições acerca da audiência qualificada constantes do art. 81, §1º-A, da Lei nº 9.099/1995.

A instrução processual deve buscar evidências de situações coletivas de violência como prova indiciária do ilícito individual (...). A redação conferida ao art. 818 da CLT permite a distribuição dinâmica do ônus da prova nas hipóteses ali relacionadas, podendo o(a) magistrado(a) redistribuir o encargo probatório, à vista dos interesses materiais presentes no caso concreto e da própria funcionalidade do processo.

(...)

Ademais, nos casos envolvendo assédio ou violência, é importante verificar: se existem relatos anteriores de conduta similar em relação ao(à) mesmo(a) agressor(a) ou à mesma empresa; se a pessoa mencionada como agressora continua a trabalhar na empresa reclamada; se existem canais apropriados para o registro de condutas que possam configurar assédio moral, sexual e violência na empresa; se, no caso concreto, houve essa denúncia; se os fatos noticiados foram apurados pela empresa; como se deu essa apuração; e quem eram as pessoas que apuraram os fatos (identidade de gênero, raça/etnia, orientação sexual, cargo exercido na empresa, condição de PcD ou idosa, a depender do tipo de violência).”

Faço a observação de que, na esteira dos documentos editados no âmbito do Poder Judiciário, que orientam a adoção da perspectiva interseccional e antidiscriminatória, a apreciação de casos como o dos autos deve inspirar no julgador um olhar mais acurado, a fim de considerar fatores de ordem estrutural que podem influenciar na compreensão e na resolução da controvérsia judicial³.

Reforço que a edição dos mencionados protocolos acompanha a evolução da compreensão jurídica nacional e internacional em torno dos marcadores de desigualdade social relacionados a gênero, raça, classe, idade, deficiência e outros, mas, de maneira mais contundente, em relação ao gênero, decorre da condenação do Estado Brasileiro pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso “Márcia Barbosa e outros vs. Brasil”. Na ocasião, foi reconhecido o uso de estereótipos e assimetrias generificadas de poder no curso do processo judicial, de modo a desacreditar a vítima.

³ Nos termos do Protocolo para Julgamento Antidiscriminatório, “há que se considerar que os vieses inconscientes e os estereótipos de gênero, raça, etnia, sexualidade, condição de PcD e de pessoa idosa, próprios de uma sociedade patriarcal, machista, cisheteronormativa, cissexista, capacitista e etarista, podem comprometer a solução do caso. Assim, em primeiro lugar, o(a) magistrado(a) deve ser capaz de se despir de preconceitos e assumir uma postura mais ativa, a fim de: 1. Reconhecer que, muitas vezes, o lugar de privilégio do(a) magistrado(a) no mundo torna mais difícil para ele(a) enxergar violências que, em geral, não experimenta (...)”.

Conforme anotado na sistematização dos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho:

“Apesar dos fortes indícios de que a morte violenta de Márcia Barbosa de Souza foi o resultado de violência de gênero, o Estado não realizou diligências probatórias para verificar a hipótese. A sentença destaca 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”

A propósito da temática do assédio sexual, cabe rememorar campanhas como a #MeToo⁴, mundialmente famosa, e a brasileira "Não é não!"⁵, que trouxeram luz ao problema e voz às vítimas. Essa última, inclusive, inspirou a criação do protocolo de mesmo nome pela Lei nº 14.786/2023, no intuito de promover a proteção das mulheres em ambientes como casas noturnas, bares e shows, em que há comercialização de bebidas alcoólicas.

Essa lei representa um significativo avanço, ao estabelecer um marco categórico acerca do rechaço da mulher às investidas e ao dispor sobre medidas de acolhimento e demais providências a serem adotadas, quando relatado pela vítima algum caso de constrangimento ou violência por ela sofrida.

Há de se esclarecer que a violência de gênero acomete principalmente mulheres, mas não só. A violência contra homens trans e cisgênero são frequentes, embora subnotificadas, e envolvem particularidades próprias das categorias de sujeitos envolvidos⁶.

Na hipótese, além do relato testemunhal já comentado, o Tribunal Regional consignou, de forma expressa no acórdão, que a ocorrência do assédio é incontroversa (fl. 350). E consta da sentença nele transcrita: “*Está incontroverso nos autos que a Autora sofreu assédio sexual do seu colega de trabalho, Sr. Luiz Flavio da Silva, desde a sua admissão. O ponto alto do assédio ocorreu no dia 28-dez-2021,*

⁴ O movimento Me Too (ou movimento #MeToo) é uma campanha global contra o assédio e a agressão sexual, especialmente no ambiente de trabalho. Ganhou força em outubro de 2017, quando a *hashtag* começou a se espalhar nas redes sociais, resultando em uma série de denúncias públicas, inclusive acusações contra o produtor Harvey Weinstein. e contando com a adesão de diversas celebridades de Hollywood, o que ampliou o alcance da mensagem. A campanha deu origem a iniciativas locais destinadas ao acolhimento e à orientação a vítimas, como é o caso do Me Too Brasil (<https://metoobrasil.org.br/>).

⁵ Manifesto feminista que nasceu no Carnaval, hoje o “Não é Não!” se apresenta como um “*negócio social liderado por mulheres*”, com o objetivo de combater “*o assédio sexual e todas as formas de violência baseada em gênero, nos espaços públicos e privados, contribuindo para garantir ambientes mais seguros para todas*”. Conta com diversos parceiros e apoiadores em projetos que visam a “*sensibilização da sociedade nas temáticas de gênero, garantia de direitos, diversidade & inclusão*” (<https://naoenao.com.br/>).

⁶ O protocolo para julgamento com perspectiva de gênero (2021) orienta que o conceito de violência e assédio no mundo do trabalho previsto na Convenção 190 da OIT “*é bastante abrangente, prescindindo da reiteração da prática por determinado tempo para que seja juridicamente relevante. Para além do binarismo e do dimorfismo sexual, a violência de gênero diz respeito às questões relacionadas ao sexo, gênero, à orientação sexual e identidade de gênero, abarcando questões como: homossexualidade, intersexualidade, transexualidade e travestilidade*”.

quando ele tentou beijá-la, o que levou a Autora a dividir o seu constrangimento com as colegas de trabalho, que, ao tomarem conhecimento da situação, avisaram imediatamente ao superior, Sr. Vito” (fl. 348).

A conclusão a que chega este Relator, do quadro fático delineado no acórdão regional, é o da normalização das condutas inadequadas, reveladas no depoimento da testemunha, que escalaram ao ponto de o agressor tocar nos ombros da vítima para massageá-la e, ainda, sem o consentimento desta, beijá-la.

Nessa quadra, entendo que a Teoria das Janelas Quebradas (*Broken Windows*) pode auxiliar na compreensão e no enfrentamento de casos como o que ora se analisa, embora não ignore as críticas a ela direcionadas – às quais adiro –, por inspirar políticas de Tolerância Zero, de questionável eficácia no âmbito da Segurança Pública, ao desconsiderar causas mais profundas e estruturais do problema para o qual originalmente proposta, principalmente as de ordem social e de políticas públicas.

Feito esse registro e ciente de tais limitações, penso que a referida teoria, desenvolvida na Escola de Chicago, tem o potencial de alcançar resultados satisfatórios na prevenção e repreensão da importunação sexual e do assédio em ambientes de trabalho, principalmente se aliada a campanhas educativas, voltadas ao combate à violência de gênero.

A Teoria das Janelas Quebras foi apresentada inicialmente em 1982, em um artigo publicado na revista *The Atlantic*, escrito por James Q. Wilson e George L. Kelling. Sugere que sinais visíveis de desordem urbana (como janelas quebradas, pichações, lixo nas ruas, etc.) encorajam comportamentos antissociais e criminosos mais graves. A ideia é que, quando pequenos crimes e desordens são ignorados, cria-se um ambiente de permissividade que favorece a escalada da criminalidade. A teoria defende a repressão direta às pequenas infrações penais, com foco na manutenção da ordem pública, como forma de prevenir crimes mais graves⁷.

Wilson e Kelling basearam-se em experimentos sociais e observações empíricas, como o famoso experimento organizado pelo psicólogo da Universidade de Stanford, Philip Zimbardo, que, ao abandonar carros idênticos em diferentes bairros, mostrou como o abandono e a negligência desencadeavam vandalismo e furtos⁸. Eles também se inspiraram em práticas policiais de patrulhamento comunitário.

Transportando a ideia para as relações de trabalho, compreendemos que, se o empregador tolera pequenas transgressões (como piadas de teor sexual, apelidos constrangedores ou

⁷ Isso influenciou políticas de Lei e Ordem (*Law and Order*), como a *zero tolerance*, modelo de policiamento de Nova York nos anos 1990, sob o comando de Rudolph Giuliani e o comissário William Bratton.

⁸ Em 1969, o psicólogo Philip Zimbardo, da Universidade de Stanford, conduziu uma série de experimentos para testar a chamada teoria das janelas quebradas. Ele deixou um carro sem placas e com o capô aberto estacionado em uma rua do Bronx, em Nova York, e outro veículo semelhante em Palo Alto, na Califórnia. No Bronx, o carro foi alvo de vandalismo apenas dez minutos após ser deixado no local. Já em Palo Alto, o segundo carro permaneceu intacto por mais de uma semana. Foi só quando o próprio Zimbardo danificou o veículo com uma marreta que a situação mudou. Em poucas horas o carro foi completamente depredado. Em ambos os casos, os “vândalos” pareciam ser, em sua maioria, cidadãos comuns e bem-apresentados.

insinuações), cria-se um ambiente permissivo que naturaliza comportamentos abusivos e pode escalar para condutas mais graves, como assédio sexual, moral ou até agressão física.

A “janela quebrada” no trabalho pode ser:

- Um comentário “inofensivo” sobre a aparência de uma colega;
- Um toque não solicitado “de brincadeira”;
- Um grupo de WhatsApp com conteúdo impróprio tolerado pela chefia;
- A omissão da empresa diante de um caso leve, mas recorrente.

Como ações preventivas baseadas na teoria, exemplifico:

- Estabelecimento claro de condutas aceitáveis e inaceitáveis no Código de Conduta e Regimento Interno;
- Treinamentos frequentes sobre ética, assédio e respeito mútuo;
- Campanhas internas que desnaturalizem comportamentos tóxicos, mesmo os tidos como “brincadeira”.

A repressão, por sua vez, deve ser proporcional e coerente, mediante apuração rápida e eficaz das denúncias, e aplicação das sanções disciplinares, inclusive advertência, suspensão e dispensa por justa causa, conforme a CLT (art. 482, alíneas “b”, “h”, “j”, entre outras), quando a gravidade assim o recomendar.

Por outro lado, se o empregador não apenas negligencia no seu dever fiscalizatório, mas concorre para as práticas acima descritas, inclusive figurando como agente agressor, tais circunstâncias agravantes devem ser consideradas no arbitramento do *quantum* indenizatório, visando à reparação integral da vítima. Em qualquer hipótese, a conduta do empregador pode ensejar a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado.

A propósito, registro que esta Primeira Turma já se manifestou no sentido de que os trabalhadores gozam do direito de se retirar do emprego quando possuam justificativas razoáveis para entender que ele causa riscos à sua vida, saúde e segurança, nos termos do art. 10 da Convenção nº 190 da OIT. Analisando hipótese em que constatada a ocorrência assédio sexual, ficou decidido, na ocasião, que “a proteção da saúde e segurança do trabalhador sobrepõe-se a eventual alegação de desconhecimento da empresa. Assim, a ausência de reclamação formal da demandante junto à ouvidoria da empresa não afasta a gravidade dos atos patronais, suficiente a ensejar a quebra de confiança para manutenção do pacto laboral” (RRAg-1000182-83.2023.5.02.0065, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 21/05/2025).

No caso em apreço, como já ressaltado, **a ocorrência incontroversa da investida de caráter sexual praticada por outro empregado contra a reclamante impõe a responsabilização objetiva da empregadora** (art. 932, III, do CC).

Nada obstante, em relação ao episódio havido no dia 28/12/2021, deve ser reconhecida a diligência da empresa que, na pessoa do supervisor da empregada (Sr. Vito), ao tomar conhecimento dos fatos, no dia seguinte, agiu para impedir que vítima e agressor permanecessem laborando na mesma guarita e procedeu à verificação das filmagens das câmeras de segurança, com o conseqüente envio ao setor responsável para apuração e penalização.

Lado outro, conforme anteriormente pontuado, havia relatos de prévias condutas inapropriadas do empregado agressor, tendo sido registrado que a autora vinha sofrendo assédio sexual desde a sua admissão, culminando com o episódio de investidas físicas contra ela no dia 28/12/2021.

Anoto que a reclamada, para além de alegar que procedeu ao afastamento e à demissão do agressor, não indicou haver oferecido suporte à vítima após os fatos, como assistência psicossocial ou amparo na retomada do trabalho, incluindo avaliação sobre sua permanência no mesmo posto onde concretizada a agressão. A tese defensiva, a par de reconhecer que as filmagens evidenciaram a investida do vigilante contra ela, minimiza tal ocorrência ao refutar sua caracterização como assédio sexual. Cabe consignar que o trato processual conferido pelo TRT, no tocante à oferta de suporte após o episódio, acabou contribuindo para a revitimização da autora, impondo a ela o ônus de comprovar solicitações feitas à empresa e a correspondente recusa no seu atendimento. Ressalto que o oferecimento de suporte à vítima em tais casos constitui dever do empregador.

Tendo em conta os comprovados atos de importunação, não extraio do acórdão regional que a reclamada tenha envidado todos os esforços cabíveis para resguardar a segurança do ambiente laboral e a integridade de sua empregada.

Conheço, pois, do recurso, por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a fim de condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em virtude do assédio sexual sofrido pela reclamante.

Em situações assemelhadas, envolvendo assédio sexual, esta Corte Superior já considerou razoável e proporcional a fixação do *quantum* indenizatório em R\$25.000,00 (AIRR-1000927-44.2021.5.02.0385, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 11/06/2025); R\$50.000,00 (RRAg-1000387-21.2021.5.02.0021, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 28/04/2025); R\$30.000,00 (AIRR-11479-41.2016.5.15.0113, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 18/02/2022); R\$35.000,00 (Ag-AIRR-20027-66.2022.5.04.0205, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 26/04/2024); R\$30.000,00 (AIRR-0020749-13.2021.5.04.0019, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 18/06/2025); R\$30.000,00 (RR-140400-39.2009.5.04.0252, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 15/09/2017).

Entre os processos citados, aqueles julgados pelas 3ª, 5ª, 7ª e 8ª Turmas dizem respeito a situações nas quais as vítimas sofriam com insinuações, constrangimentos, chacotas e/ou

chantagens de cunho sexual no âmbito do trabalho. Já aqueles julgados pelas 1ª e 2ª Turmas incluíram episódios de agressões e investidas físicas contra as vítimas, como no caso dos autos. Em todos eles foi rejeitada a pretensão patronal de redução do valor indenizatório, com manutenção do *quantum* fixado na origem, exceto o processo julgado pela Segunda Turma que, apreciando recurso de revista interposto pela parte autora, concluiu pela majoração do montante (de R\$30.000,00 para R\$50.000,00).

Assim, nos termos da fundamentação, tendo em vista a natureza grave da ofensa (art. 223-G, § 1º, III, da CLT), as circunstâncias do caso e o porte da reclamada, sem deixar de considerar a efetiva atuação da empresa em relação ao episódio do dia 28/12/2021 e os atuais critérios de atualização das condenações, tenho por razoável a fixação do valor indenizatório em R\$30.000,00 (trinta mil reais).

2. MÉRITO

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO POR OUTRO EMPREGADO. ASSÉDIO HORIZONTAL

Conhecido o recurso de revista por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal, **dou-lhe provimento** para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em virtude do assédio sexual sofrido pela reclamante, no importe de R\$30.000,00 (trinta mil reais). Custas acrescidas em R\$600,00 (seiscentos reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I - **conhecer** do agravo interno e, no mérito, **dar-lhe provimento** para processar o respectivo agravo de instrumento, quanto ao tema “*Responsabilidade civil do empregador. Indenização por Danos morais. Assédio sexual praticado por outro empregado*”; II – **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** para processar o recurso de revista; III - **conhecer** do recurso de revista, por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em virtude do assédio sexual sofrido pela reclamante, no importe de R\$30.000,00 (trinta mil reais). Custas acrescidas em R\$600,00 (seiscentos reais).

Brasília, 11 de março de 2026.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

HUGO CARLOS SCHEUERMANN
Ministro Relator