



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

Agravante, Recorrente e Recorrido: **BANCO BRADESCO S.A.**

Agravado, Recorrentes e Recorrido: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª  
REGIÃO.**

GMMGD/jms

RELATOR: MINISTRO JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA

**RECURSO DE REVISTA DO BANCO RECLAMADO**  
**MANIFESTAÇÃO DE VOTO CONVERGENTE DO MINISTRO**  
**MAURÍCIO GODINHO DELGADO**

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. DIVULGAÇÃO DA  
DECISÃO PROFERIDA NESTES AUTOS NOS MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO  
INTERNA DO RECLAMADO**

Após sustentação do patrono do Reclamado, pedi vista regimental para melhor análise exclusivamente da questão atinente à condenação do Reclamado à obrigação de proceder à divulgação da decisão proferida nestes autos.

Assim sendo, **CONVIRJO** com os judiciosos fundamentos erigidos pelo Eminentíssimo Ministro Relator quanto aos demais temas constantes dos apelos apresentados pelas Partes.

Especificamente à referida obrigação de fazer imposta ao Reclamado, o Colegiado de origem, no julgamento do recurso ordinário, confirmou a sentença recorrida, nos seguintes termos:

**1.2 DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER**

Repisa o recorrente que não há prova das alegações constantes da inicial e que teria comprovado possuir programa que atende as denúncias de funcionários do Grupo Bradesco.

Afirma que segue os requisitos da Norma de Responsabilidade Social SA 8000, que trata do assunto e que vem sendo expandida gradativamente para todas as unidades da Organização. Aduz que o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Bradesco passou a abranger cerca de 38 mil funcionários (37% do quadro) e que, a cada ano, a certificação é expandida para outras dependências.

Assevera que há 15 anos participa dos maiores e mais amplos levantamentos sobre clima organizacional do país. Esclarece que, nos citados levantamentos, os funcionários respondem voluntariamente às pesquisas



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202**

sobre clima organizacional, por meio de questionários e entrevistas. Destaca que são avaliados itens como ambiente de trabalho, benefícios, remuneração, oportunidades de carreira, desenvolvimento profissional, ética, cidadania e responsabilidade social da empresa e lideranças. Aponta ainda a existência, em cada estabelecimento, da CIPA.

Argumenta que, diante da existência de programa específico para receber denúncias, descaberia a condenação da obrigação de formar comissão integrada por representantes dos trabalhadores para fins de recebimento de denúncias, sob pena de pagar multa de R\$5.000,00.

Pede a exclusão da multa de R\$50.000,00, por trabalhador submetido a assédio moral ou discriminação, uma vez que a apuração dos citados eventos seria subjetiva.

Requer ainda a exclusão da obrigação de publicar a decisão recorrida, sob pena de multa de R\$50.000,00, uma vez que não teria amparo legal.

**Não há o que deferir.**

Observo que as obrigações de fazer determinadas pelo magistrado de 1º grau estão em consonância com tudo que foi apurado no decorrer da instrução processual. Ressalto que a determinação para que seja constituída, no âmbito da ouvidoria interna, comissão integrada por representante dos trabalhadores, diretamente escolhidos, para fins de recebimento de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas ensejadoras de assédio moral é medida que se justifica, mormente porque, como relatado alhures, apesar do alardeado programa de denúncias referido pelo recorrente, não restou demonstrado que o banco réu tomou as medidas necessárias em relação ao gerente que praticou a conduta assediadora/discriminatória.

Quanto as demais obrigações referentes a publicidade da decisão, também é determinação necessária, já que o principal objetivo da presente condenação é justamente a prevenção, evitando que condutas desta natureza venham a se repetir.

Apelo improvido.

No voto proferido pelo Eminentíssimo Relator, S. Excelência deu parcial provimento ao recurso de revista patronal para excluir da condenação a forma de composição da comissão a ser instituída no âmbito da ouvidoria interna do Banco para fins de recebimento de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas ensejadoras de assédio moral, mantidos o prazo de 90 dias após o trânsito em julgado para a sua instituição e a preservação do sigilo da fonte, sob pena de multa, conforme já determinado, e a divulgação da decisão proferida nestes autos mediante publicação em jornais de maior circulação. E manteve a decisão proferida pela Instância Ordinária quanto à obrigação de proceder à divulgação da decisão proferida nestes autos, por meio de mecanismos de comunicação interna. Adotou, para tanto, a seguinte fundamentação:



**PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202**

“Pois bem.

Na hipótese vertente, o Tribunal Regional manteve a r. sentença, que deferiu as seguintes obrigações de fazer e não fazer (págs. 384 e 385):

“A NÃO PERMITIR, NÃO TOLERAR E NÃO SUBMETER SEUS EMPREGADOS, POR MEIO DE SEUS PREPOSTOS OU SUPERIORES HIERÁRQUICOS, A SITUAÇÕES QUE EVIDENCIEM ASSÉDIO MORAL OU DISCRIMINAÇÃO, CAUSADOR DE DANO À PERSONALIDADE, À DIGNIDADE, À INTIMIDADE OU À INTEGRIDADE FÍSICA E/OU MENTAL DOS SEUS EMPREGADOS OU TRABALHADORES QUE LHE PRESTEM SERVIÇOS NO ÂMBITO DAS AGÊNCIAS BANCÁRIAS DO ESTADO DO AMAPÁ, EM FACE DA LIMITAÇÃO DA COMPETÊNCIA DO JUÍZO PROLATOR DA DECISÃO, SOB PENA DE MULTA DE R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS) POR TRABALHADOR SUBMETIDO À ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO, REVERSÍVEL AO FAT - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR.

E, AINDA, QUE O REQUERIDO CONSTITUA, NO PRAZO DE 90 (NOVENTA) DIAS, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, NO ÂMBITO DA OUVIDORIA INTERNA DO BANCO NO ESTADO DO AMAPÁ, COMISSÃO INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE TRABALHADORES, DIRETAMENTE POR ELES ESCOLHIDOS, ATRAVÉS DE PROCESSO FLETIVO DO QUAL PARTICIPE O ÓRGÃO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES, PARA FINS DE RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS, INVESTIGAÇÃO, PREVENÇÃO E SANEAMENTO DE PRÁTICAS ENSEIADORAS DE ASSÉDIO MORAL, COM PRESERVAÇÃO DO SIGILO DA FONTE, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA NO VALOR DE R\$ 5.000,00 (CINCO MIL REAIS), REVERSÍVEL AO FAT.

**A PROCEDER À DIVULGAÇÃO DA PRESENTE DECISÃO POR MEIO DE MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO INTERNA, COMO BOLETINS INFORMATIVOS, NO PRAZO DE ATÉ 90 (NOVENTA) DIAS APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, COMPROVANDO NOS AUTOS, SOB PENA DE MULTA DE R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS), REVERSÍVEL AO FAT.**

A DIVULGAR A PRESENTE DECISÃO, MEDIANTE PUBLICAÇÃO DO SEU DISPOSITIVO NOS JORNAIS DE MAIOR CIRCULAÇÃO NO MUNICÍPIO DE MACAPÁ, A SUAS EXPENSAS, NO PRAZO DE 90 (NOVENTA) DIAS, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO.” (págs. 384 e 385, grifou-se).

Rememore-se que a presente ação civil pública visa, essencialmente, inibir que os trabalhadores do banco se sujeitem a condutas ilícitas que configurem o assédio moral, bem como pretende reparar o dano já configurado.

Daí, porque, a determinação de natureza preventiva, concernente a “*não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados, por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral ou discriminação*”, sob pena de multa no importe de R\$50.000,00 por trabalhador exposto a tal



**PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202**

circunstância, se enquadra perfeitamente na regra estabelecida nos arts. 497 do CPC e 84, "caput", do CDC. E, somado a isso, tem-se a determinação de cunho reparatório, relativa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, com esteio nos arts. 186 e 927 do CCB, 3º e 13 da LACP.

O mesmo não ocorre, contudo, em relação às demais obrigações, na medida em que, na forma como foram determinadas, revelam-se desarrazoadas e desproporcionais e se afastam da finalidade prevista nos arts. 497 do CPC e 84, "caput", do CDC - "obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente".

Destaque-se que o direito objetivo, por meio do art. 2º, "caput", da CLT, contempla o poder diretivo do empregador, quem "*dirige a prestação pessoal de serviços*". Manifesta-se por meio do controle, da vigilância e da fiscalização dos empregados, de forma a, entre outros objetivos, proteger o patrimônio da empresa.

Nessa esteira, é de se ter em mente que a ingerência na ouvidoria interna do banco está inserida no âmbito do seu poder diretivo de organizar as atividades econômicas da empresa, que, como restou incontroverso nos autos, já instituiu esse canal, com a finalidade de receber as denúncias de ocorrências de condutas ilícitas perpetradas pelos funcionários do réu.

Afigura-se desproporcional, portanto, a determinação de medidas invasivas nas políticas internas do banco réu, como a relativa à forma de composição da comissão a ser instituída no âmbito da ouvidoria interna do Banco, principalmente quando se persegue o cumprimento da norma prevista no art. 5º, II, da Lei Maior, que prevê expressamente que "*ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei*".

Todavia, deve remanescer por sua razoabilidade e proporcionalidade a obrigação de se instituir uma comissão específica para o tratamento das denúncias, promoção das investigações internas e o saneamento de práticas abusivas que se pretende inibir, considerando o registro fático do Tribunal Regional de que o canal já instituído pelo empregador mostrou-se ineficaz no processamento e saneamento das denúncias. Visa-se, portanto, dar efetividade ao provimento jurisdicional.

Nessa mesma diretriz, enquadra-se a obrigação de proceder à *divulgação da decisão proferida nestes autos mediante publicação em jornais de maior circulação*.

Note-se que, além de inexistir previsão legal que a ampare, tal prestação revela-se verdadeira punição, em nada se equivalendo ao resultado prático da obrigação principal (art. 497 do CPC), qual seja, de se evitar a realização "*de atos que traduzam alguma forma de assédio moral*" (pág. 879).

Registra-se que com relação à divulgação da decisão proferida nestes autos, deve ser mantida, no entanto, a obrigação de procedê-la por meio de mecanismos de comunicação interna, visto que o seu objetivo é informar aos empregados sobre as obrigações inibitórias ao assédio moral impostas à instituição financeira empregadora, a fim de que possam exigir a observância de seus direitos tutelados judicialmente, constituindo, portanto, medida razoável que se soma às demais obrigações com o propósito de se materializar a efetividade da tutela jurisdicional.

Ante todo o exposto, verifica-se a possível violação dos arts. 5º, II, da Constituição Federal, 497 do CPC e 84, "caput", do CDC, razão pela qual **dou**



**PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202**

**provimento** ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista.

O réu insurge-se, ainda, quanto ao **montante arbitrado a título de astreintes**.

Argumenta *“que a multa a ser aplicada a título de astreintes deve guardar relação de suficiência e compatibilidade com a obrigação em análise”* (pág. 132).

Afirma ser *“é preciso que o valor da multa periódica guarde relação de compatibilidade com a obrigação imposta, o que não é observado com o valor estratosférico montante fixado pelo Eg. TRT”* (pág. 132).

Aponta violação do artigo 537 e transcreve aresto para demonstrar o conflito de teses.

Contudo o apelo não merece seguimento.

Conforme se observa no acórdão Regional, a matéria relativa à astreintes somente foi analisada em razão do recurso ordinário interposto pelo *Parquet*, em que se pleiteou a reforma do *decisum* com a finalidade de majorar a penalidade processual imposta, tendo sido negado provimento ao referido apelo, mantendo-se inalterada a decisão de primeira instância, no particular.

Não houve qualquer insurgência por parte da ora agravante, em suas razões de recurso ordinário (págs. 291-321) quanto ao tema, tendo, portanto, precluído do direito de fazê-lo, e transitado em julgado a decisão no aspecto.

Diante do exposto, **dou provimento parcial** ao agravo de instrumento interposto pelo Banco Bradesco S.A., apenas quanto ao tema **“Ação civil pública. Tutela inibitória. Obrigações de fazer e não fazer. Adequação e razoabilidade”**, por possível violação dos arts. 5º, II, da Constituição Federal, 497 do CPC e 84, “caput”, do CDC, para determinar o processamento do recurso de revista.

**II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO BANCO BRADESCO S.A.**

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. ADEQUAÇÃO E RAZOABILIDADE**

**I - CONHECIMENTO**

Tendo em vista os fundamentos antes apresentados, ora reiterados, **conheço** do recurso de revista por violação dos arts. 5º, II, da Constituição Federal, 497 do CPC e 84, “caput”, do CDC.

**II - MÉRITO**

A consequência do conhecimento do recurso de revista por violação dos arts. 5º, II, da Constituição Federal, 497 do CPC e 84, “caput”, do CDC é o acolhimento da pretensão recursal.

Desse modo, **dou provimento parcial** ao recurso de revista para excluir da condenação a forma de composição da comissão instituída no âmbito da ouvidoria interna do Banco para fins de recebimento de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas ensejadoras de assédio moral, mantidos o prazo de 90



PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

dias após o trânsito em julgado para a sua instituição e a preservação do sigilo da fonte, sob pena de multa, conforme já determinado, e a divulgação da decisão proferida nestes autos mediante publicação em jornais de maior circulação, tudo nos termos da fundamentação.

### À análise.

Conforme consignado pelo Eminentíssimo Ministro Relator, o Banco Reclamado, em suas razões recursais, sustenta que **as obrigações de fazer** e não fazer **impostas** pela decisão Regional carece de previsão legal. Aduz que ao Julgador é dado tão somente determinar a prática de *"obrigações que assegurem o resultado prático equivalente ao adimplemento da obrigação previamente prevista contratualmente. É dizer: o que pode o magistrado é, confrontando com uma situação em que uma parte se obrigou contratualmente cumprir dada prestação, determinar providências que assegurem o resultado equivalente ao adimplemento da referida obrigação"*. Alega que *"não é permitido, impor várias obrigações concomitantes sobre os mesmos fatos como se o recorrente fosse um contumaz descumpridor da lei – o que notoriamente não é o caso dos autos"*. Argumenta que *"medidas para cumprimento das obrigações impostas já foram devidamente deferidas com as cominações de astreintes, o que dê certo, já assegura a efetividade da prestação jurisdicional"*. Ressalta que *"a divulgação das decisões, por força do princípio da publicidade insculpido no artigo 37, da CF, se dá pela comunicação via Diário Eletrônico da Justiça – este é o ato pelo qual se torna pública uma decisão. A obrigação de divulgação por outros meios particulares e mais onerosos ao suposto devedor implica, por via de consequência, em comando sem abrigo legal"*. Sustenta, por fim, que a manutenção das obrigações de divulgação da decisão *"fere o próprio direito de imagem do recorrente"*.

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, objetivando a condenação do Reclamado ao pagamento de indenização por danos morais coletivos; bem como nas seguintes medidas inibitórias: **(a)** não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados, por meio de seus prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral ou discriminação, causador de dano à personalidade, à dignidade, à intimidade ou à integridade física e/ou mental dos seus empregados ou trabalhadores que lhe prestem serviços, garantindo-lhes tratamento digno, consoante a diretriz expressa no art. 1º, III, da CF. Isto sob pena de multa de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) por trabalhador submetido à assédio ou discriminação, reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma do art. 13 da Lei 7.347/85; **(b)** constituir, no prazo de 30 (trinta) dias da intimação da decisão, no âmbito da ouvidoria interna do banco,



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

comissão integrada por representantes de trabalhadores, diretamente por eles escolhidos, através de processo eletivo do qual participe o órgão de representação sindical dos trabalhadores, para fins de recebimento de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas ensejadoras de assédio moral, com preservação do sigilo da fonte. Isto sob pena de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma do art. 13 da Lei 7.347/85; **(c) proceder à divulgação da decisão a ser proferida nesses autos por meio de mecanismos de comunicação interna, como boletins informativos, afixação de cartazes, realização de seminários e outras medidas que deem publicidade à providência, comprovando essas iniciativas nos autos.** Isto sob pena de multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma do art. 13 da Lei 7.347/85; **(d)** publicar o dispositivo da decisão ou extrato informativo da sentença nos jornais “Jornal do Dia” e “A Gazeta” em Macapá; e “O Liberal” e “o Diário do Pará” em Belém. Tais publicações devem ocorrer nos cadernos reservados às notícias dos poderes executivo, legislativo e judiciário ou nos cadernos equivalentes; observando-se o espaço não ser inferior a 20 cm x 20 cm a ser ocupado pela publicação. Isto sob pena de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), reversível ao FAT-Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma do art. 13 da Lei 7.347/85.

A sentença, mantida pelo acórdão regional, condenou o Reclamado nas seguintes obrigações de fazer e não fazer:

“A NÃO PERMITIR, NÃO TOLERAR E NÃO SUBMETER SEUS EMPREGADOS, POR MEIO DE SEUS PREPOSTOS OU SUPERIORES HIERÁRQUICOS, A SITUAÇÕES QUE EVIDENCIEM ASSÉDIO MORAL OU DISCRIMINAÇÃO, CAUSADOR DE DANO À PERSONALIDADE, À DIGNIDADE, À INTIMIDADE OU À INTEGRIDADE FÍSICA E/OU MENTAL DOS SEUS EMPREGADOS OU TRABALHADORES QUE LHE PRESTEM SERVIÇOS NO ÂMBITO DAS AGÊNCIAS BANCÁRIAS DO ESTADO DO AMAPÁ, EM FACE DA LIMITAÇÃO DA COMPETÊNCIA DO JUÍZO PROLATOR DA DECISÃO, SOB PENA DE MULTA DE R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS) POR TRABALHADOR SUBMETIDO À ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO, REVERSÍVEL AO FAT - FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR.

E, AINDA, QUE O REQUERIDO CONSTITUA, NO PRAZO DE 90 (NOVENTA) DIAS, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, NO ÂMBITO DA OUVIDORIA INTERNA DO BANCO NO ESTADO DO AMAPÁ, COMISSÃO INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE TRABALHADORES, DIRETAMENTE POR ELES ESCOLHIDOS, ATRAVÉS DE PROCESSO ELETIVO DO QUAL PARTICIPE O ÓRGÃO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES, PARA FINS DE RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS, INVESTIGAÇÃO, PREVENÇÃO E SANEAMENTO



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

DE PRÁTICAS ENSEJADORAS DE ASSÉDIO MORAL, COM PRESERVAÇÃO DO SIGILO DA FONTE, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA NO VALOR DE R\$ 5.000,00 (CINCO MIL REAIS), REVERSÍVEL AO FAT.

**A PROCEDER À DIVULGAÇÃO DA PRESENTE DECISÃO POR MEIO DE MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO INTERNA, COMO BOLETINS INFORMATIVOS, NO PRAZO DE ATÉ 90 (NOVENTA) DIAS APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO, COMPROVANDO NOS AUTOS, SOB PENA DE MULTA DE R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS), REVERSÍVEL AO FAT.**

**A DIVULGAR A PRESENTE DECISÃO, MEDIANTE PUBLICAÇÃO DO SEU DISPOSITIVO NOS JORNAIS DE MAIOR CIRCULAÇÃO NO MUNICÍPIO DE MACAPÁ, A SUAS EXPENSAS, NO PRAZO DE 90 (NOVENTA) DIAS, APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO."**

Conforme bem destacado pelo Eminentíssimo Ministro Relator, "a presente ação civil pública visa essencialmente, inibir que os trabalhadores do banco se sujeitem a condutas ilícitas que configurem assédio moral, bem como pretende reparar o dano já configurado".

**No caso concreto**, a Corte Regional, após exame do conjunto fático probatório, assentou que resultou "comprovado que a conduta do preposto do recorrente extrapolou os limites do poder diretivo, em razão do tratamento depreciativo dispensado à trabalhadora, qual seja, a prática discriminatória em razão da idade da empregada, o que restou demonstrado, diga-se, de forma contundente".

Ressaltou, ainda, que "não se pode ignorar que tal prática acaba por degradar o ambiente laboral como um todo, tornando-o tóxico, causando uma série de abalos, inclusive de cunho psicológico, em todos os empregados que se ativam naquele ambiente".

Por fim, acentuou o TRT que, "não há prova de que houve qualquer reprimenda ao assediador, tampouco que o banco implementou políticas visando evitar a ocorrência de atos discriminatórios e ofensivos a dignidade de seus empregados".

Com efeito, o assédio nas relações de trabalho pode qualificar-se por várias modalidades. A **Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, apresenta em seu art. 1º conceito amplo de violência e assédio no trabalho, abrangendo **não apenas a conduta reiterada, mas, também, a conduta unissubsistente**. Cito o dispositivo:

"Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202**

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

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

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados." (grifos meus)

Independentemente da ratificação de Convenções da OIT que tratem de temas principais ou acessórios da temática "Saúde e Segurança do Trabalho", que foi erigida ao patamar de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, é indispensável que o **direito fundamental ao risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII, Constituição Federal)** exteriorize, diante de interpretações sistemáticas das normas trabalhistas, sua **eficácia irradiante**, ostentada por todo direito fundamental. A eficácia irradiante dos direitos fundamentais, inclusive do trabalho, orienta o intérprete do Direito a preencher o conteúdo normativo de princípios e regras jurídicas com o sentido e o alcance próprios dos direitos fundamentais que os impactem.

No Direito do Trabalho, todo direito fundamental do trabalhador, inclusive os de ser protegido contra acidentes e doenças do trabalho (**art. 7º, XXII, Constituição Federal**) e ter um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (**arts. 200, VIII, e 225, caput, da Constituição Federal**), deve ter seu núcleo essencial informado pelas normas internacionais que abordam com especialidade a respectiva matéria, como consequência do disposto no **art. 5º, § 2º, da Constituição Federal**. Também ganha destaque, nessa função, o art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, em que se insculpe o **princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais**.

O vaso de comunicação entre as normas internacionais sobre direitos humanos (tais como a maior parte das Convenções da OIT) e os direitos fundamentais positivados na ordem interna, conforme o **princípio pro homine (art. 19.8 da Constituição da OIT)**, deve ter por finalidade sempre o aprimoramento da proteção social que se pretende progressiva (art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos). Por tais razões, a Convenção 190 da OIT deve ser observada como alicerce na interpretação jurídica de princípios e regras do direito interno que se



apliquem, em abstrato, a situações de violência e assédio de qualquer natureza no mundo do trabalho.

Hodiernamente, a subsistência material da conduta de violência ou de assédio, se única, continuada, divisível ou indivisível, é elemento secundário para a caracterização da violência ou do assédio nas relações de trabalho. O elemento principal para tal configuração consiste nas **consequências previstas ou previsíveis da conduta praticada no ambiente de trabalho**. Se a conduta, unissubsistente ou plurissubsistente, praticada uma ou mais vezes, **visar, causar ou for capaz de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, será ela configurada como ato de violência e assédio nas relações de trabalho**.

Observa-se, portanto, que o **âmbito objetivo** da configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho tornou-se mais amplo que o tradicionalmente concebido. Afinal, majoritariamente, a doutrina atribui ao conceito de assédio moral a existência de condutas reiteradas, de modo a considerar a continuidade da lesão aos direitos da personalidade dos trabalhadores como um requisito essencial à caracterização do assédio. Como visto, à luz da Convenção n. 190 da OIT, a continuidade ou reiteração da conduta lesiva, no ambiente de trabalho, é **dispensável** para a configuração de violência e assédio no trabalho.

É de se ressaltar que o âmbito objetivo, acima citado, contempla tanto o **assédio moral** como o **assédio sexual**, igualmente destinatários de tutela. A norma internacional confere ênfase à **violência e ao assédio baseados no gênero, o que denota a crescente e grave preocupação social internacionalmente compartilhada quanto à proteção das mulheres vítimas de discriminação nas relações de trabalho, em contextos nos quais a infundada distinção baseada no gênero desdobra-se na prática de condutas únicas ou reiteradas potencialmente lesivas aos direitos da personalidade das trabalhadoras**.

Ademais, o **âmbito subjetivo** da configuração da violência e do assédio nas relações de trabalho tornou-se, igualmente, mais amplo. O art. 2º da Convenção 190 da OIT abrange, como destinatários da proteção em face da violência e do assédio, não apenas os trabalhadores, mas, também, **as pessoas em situação de formação profissional (estagiários e aprendizes, destacadamente), ex-empregados, trabalhadores voluntários, candidatos a empregos variados, os trabalhadores regidos por fontes normativas diversas das destinadas aos trabalhadores em geral e, até mesmo, o próprio empregador**. Cito o referido dispositivo convencional:



**PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202**

"Artigo 2º

1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais."

O art. 2º da Convenção 190 da OIT torna **irrelevante o regime jurídico** orientador da relação jurídica de trabalho. Logo, não exaustivamente, mas destacadamente, os servidores públicos e os trabalhadores autônomos são igualmente destinatários da tutela do Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos em face da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Ademais, o mesmo dispositivo estende tal proteção inclusive às **fases pré-contratual e pós-contratual** das relações de trabalho. Afinal, as pessoas que buscam emprego, os candidatos a emprego e os ex-empregados são expressamente abrangidos pelo núcleo de sujeitos destinatários da proteção contra atos de violência e assédio oriundos da organização de trabalho mantida por agente econômico.

Ainda, tal dispositivo torna **irrelevante o caráter voluntário do trabalho**, já que textualmente abrange os trabalhadores voluntários como destinatários da mencionada tutela internacional. Outrossim, o dispositivo abrange as **pessoas em fase de formação profissional**, independentemente da remuneração ou de futura fixação nos quadros do agente econômico formador, destacando, exemplificativamente, os aprendizes e os estagiários.

Por fim, o dispositivo estende a proteção, inclusive, **ao empregador e aos seus prepostos**, a quem pode interessar, casuisticamente, tutela contra condutas conceituadas como "assédio moral ascendente", que consistem na prática de atos de violência e assédio por trabalhadores em face de outros trabalhadores de hierarquia funcional superior, ou até mesmo do próprio empregador.

É de se concluir, portanto, que **a existência, ou não, de vínculo empregatício típico é irrelevante para a configuração de violência e assédio** na respectiva relação jurídica que envolva o trabalho.



**PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202**

O art. 3º da Convenção 190 da OIT enumera as principais ocasiões em que as práticas de violência e assédio são decorrentes do mundo do trabalho:

"Artigo 3º

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

(a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;

(b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário;

(c) durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;

(d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;

(e) no alojamento fornecido pelo empregador; e

(f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho."

Especificamente ao **etarismo ou discriminação etária ou ageísmo**, cabe ressaltar a **Resolução n. 46, de 16/12/1991, adotada pela Assembleia Geral da ONU**, bem como a **Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas, adotado no âmbito da OEA, em 15/06/2015**.

Nesse aspecto, destaca Flávia Piovesan que *"em 16 de dezembro de 1991, a Assembleia Geral da ONU adotou os Princípios da ONU para Pessoas Idosas, por meio da Resolução n. 46, reconhecendo a 'acentuada diversidade na situação dos idosos, não só entre países, mas também dentro dos países e entre os indivíduos, o que exige uma variedade de políticas. Em tais princípios, 'convencida de que em um mundo caracterizado por um crescente número e proporção de pessoas mais velhas, as oportunidades devem ser fornecidas para idosos dispostos e capazes de participar e contribuir para as atividades em curso da sociedade' a Assembleia Geral estimulou os governos a incorporarem em seus programas nacionais os princípios de: independência, participação, cuidados, autorrealização e dignidade das pessoas idosas"*. (PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos, Ed. Saraiva, 11ª edição, p. 568).

Salienta, ainda, a ilustre professora que *"no âmbito da OEA, em 15 de junho de 2015, foi adotado o primeiro tratado internacional protetivo das pessoas idosas, com o objetivo de focar o envelhecimento sob a perspectiva dos direitos humanos, com realce à incorporação da perspectiva de gênero em todas as políticas e programas*



PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

*destinados a efetivar os direitos das pessoas idosas, bem como à problemática da discriminação múltipla.*" (idem, p. 586).

No âmbito do ordenamento jurídico pátrio, o princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine*), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput*, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal).

Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral.

Já na esfera da legislação federal, cabe destacar o disposto nos arts. 1º da **Lei 9.029/1995**, que **veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade**, entre outros; e 4º da **Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso)**, que assim dispõe: "*nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei*".

O **art. 373-A, II, da CLT** veda: "*Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível*".

Conforme visto, **a Constituição da República (art. 3º, IV), os normativos internacionais incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro e a legislação ordinária acima citados, todos vedam a discriminação por idade (também denominada de etarismo). Fenômeno que impacta a saúde mental do indivíduo vítima do preconceito etário.**

Cabe ao empregador zelar pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, bem como instruir o empregado quanto às precauções necessárias à sua proteção contra acidentes e doenças ocupacionais (art. 157, I e II, CLT). O conteúdo normativo desse dispositivo torna exigível do empregador postura ativa no sentido de proteger os trabalhadores de situações que criem risco à sua higidez física e mental, que compõe o núcleo essencial de seu direito fundamental



PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

social à saúde (art. 6º, *caput*, Constituição Federal e art. 12.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais).

Importante salientar que o **princípio da prevenção** é pedra angular do direito ambiental do trabalho, em especial por ser consagrado internacionalmente desde a **Convenção 155 da OIT (arts. 4º e 12)**, qualificada como Convenção Fundamental da Organização, por versar sobre medidas de tutela da saúde e da segurança do trabalho. Ao mesmo passo, tal princípio é gravado pela característica da **universalidade**, especialmente a partir de sua previsão no **Princípio nº 17 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992)**.

O **princípio da dignidade da pessoa humana**, que fundamenta a República (art. 1º, III, Constituição Federal) e norteia as Cartas Universais de Direitos Humanos (art. 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos e Preâmbulo do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos), **tem manifestação especial no art. 5º, "g", da Convenção n. 161 da OIT**, o qual determina a promoção da **adaptação do trabalho ao trabalhador**, de modo a prestigiar a compreensão *kantiana* do ser humano como fim, e não como instrumento. Nesse sentido, não são compatíveis com a matriz do Direito Internacional do Trabalho as pré-compreensões que consideram comuns e integrantes das rotinas normais de trabalho as circunstâncias geradoras de eventos lesivos ou ameaçadores à saúde física e mental dos trabalhadores. Afinal, o art. 32 da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) categoriza o respeito pelos direitos do próximo como dever jurídico de todas as pessoas, o que compreende, para além da figura do empregador, a sociedade considerada na sua inteireza, *in verbis*:

"ARTIGO 32

Correlação entre Deveres e Direitos

1. Toda pessoa tem deveres para com a família, a comunidade e a humanidade.

2. Os direitos de cada pessoa são limitados pelos direitos dos demais, pela segurança de todos e pelas justas exigências do bem comum, numa sociedade democrática."

O respeito às condições ambientais de trabalho, com priorização da proteção do ser humano trabalhador, resguarda bens jurídicos sensíveis que dizem respeito diretamente a obrigações internacionais da República Federativa do Brasil. Dessa forma, a tolerância ao surgimento de riscos, em decorrência do descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, acarreta o dever de indenizar, com



PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

fundamento no **princípio do poluidor-pagador**, consagrado internamente no **art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981**, e internacionalmente, de forma não exaustiva, no **Princípio nº 16 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992)**.

Outrossim, a manutenção de **meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado** consiste em dever jurídico de matriz constitucional, insculpido nos **arts. 170, caput e III, 200, VIII, e 225, caput, da Constituição Federal**:

"Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade;

(...)

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

(...)

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

**No presente caso**, como anteriormente destacado, a Corte Regional, após exame do conjunto fático probatório, consignou:

"Ao revés, o fato de ter sido **comprovado que a conduta do preposto do recorrente extrapolou os limites do poder diretivo, em razão do tratamento depreciativo dispensado à trabalhadora, qual seja, a prática discriminatória em razão da idade da empregada, o que restou demonstrado, diga-se, de forma contundente**, e, na reclamatória ajuizada pela trabalhadora, é motivo mais do que suficiente para se deferir a indenização buscada pelo *parquet*, sobretudo porque **não se pode ignorar que tal prática acaba por degradar o ambiente laboral como um todo, tornando-o tóxico, causando uma série de abalos, inclusive de cunho psicológico, em todos os empregados que se ativam naquele ambiente.**

(...)

Diante disso, e até como forma de prevenção no sentido de refrear a ocorrência de condutas semelhantes, e tendo em vista, ainda, que **não há prova de que houve qualquer reprimenda ao assediador, tampouco que o banco implementou políticas visando evitar a ocorrência de atos discriminatórios e ofensivos a dignidade de seus empregados**, tenho por inafastável o dever de indenizar do banco, a teor do art. 186 do Código Civil.

[...]



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

Observo que as obrigações de fazer determinadas pelo magistrado de 1º grau estão em consonância com tudo que foi apurado no decorrer da instrução processual. Ressalto que a determinação para que seja constituída, no âmbito da ouvidoria interna, comissão integrada por representante dos trabalhadores, diretamente escolhidos, para fins de recebimento de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas ensejadoras de assédio moral é medida que se justifica, mormente porque, **como relatado alhures, apesar do alardeado programa de denúncias referido pelo recorrente, não restou demonstrado que o banco réu tomou as medidas necessárias em relação ao gerente que praticou a conduta assediadora/discriminatória.**

**Quanto as demais obrigações referentes a publicidade da decisão, também é determinação necessária, já que o principal objetivo da presente condenação é justamente a prevenção, evitando que condutas desta natureza venham a se repetir.”**

O instituto da **tutela inibitória** serve à instrumentalização **dos princípios da prevenção e da precaução**, já que a imposição de obrigações de fazer (tutela inibitória positiva) e de não fazer (tutela inibitória negativa) destinadas a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção (art. 497, parágrafo único, CPC) tem por resultado o impedimento da emergência de um ato ilícito.

Como bem destacado pelo Eminentíssimo Ministro Relator:

“Conforme lição de Luiz Guilherme Marinoni, o pioneiro em desenvolver o tema na doutrina pátria, a tutela inibitória visa a conservar a integridade do direito in natura, pois, *‘além do fato de alguns direitos não poderem ser reparados e outros não são efetivamente protegidos pela técnica ressarcitória, é melhor prevenir do que ressarcir, porque este implicaria numa injusta substituição do direito originário por um direito de crédito equivalente ao valor do dano auferido no caso concreto, e devido a estes motivos ela se torna tão necessária’* (Tutela Específica. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2003, p. 298).

(...)

Entretanto, os limites de atuação do juiz, no deferimento das tutelas específicas, devem ser definidos levando-se em consideração a própria obrigação originária, não cabendo, por óbvio, a determinação de prestação que implique resultado distante daquela obrigação principal.

O art. 497 do CPC é claro nesse sentido, ao dispor que:

“Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de **tutela pelo resultado prático equivalente.**” (destaquei)”



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202

Nessa diretriz, **coaduno** com o entendimento do Exmo. Ministro Relator quanto à **exclusão da condenação das obrigações concernentes à forma de composição da comissão instituída no âmbito da ouvidoria interna do Banco e a determinação de divulgação da decisão proferida nestes autos mediante publicação em jornais de maior circulação,** porquanto tais obrigações além de desproporcionais, não possuem previsão legal que as sustentem.

E em relação às **obrigações de fazer atinentes à instituição de comissão específica para o tratamento das denúncias, promoção das investigações internas e o saneamento de práticas ensejadoras de assédio moral, em suas múltiplas facetas, no prazo de 90 dias após o trânsito em julgado e a preservação do sigilo da fonte,** sob pena de multa, e à **divulgação da decisão proferida nestes autos, por meio de mecanismos de comunicação interna convirjo** com o voto do Exmo. Ministro Relator quanto à **manutenção da decisão recorrida,** tendo em vista que tais medidas são razoáveis e proporcionais, além de capazes de conferir efetividade ao provimento jurisdicional.

Logo, diante de todo o exposto, **ACOMPANHO** a conclusão de Sua Excelência, e também voto no sentido de conhecer do recurso de revista do Reclamado por violação dos arts. 5º, II, da Constituição Federal, 497 do CPC e 84, “caput”, do CDC, e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para excluir da condenação a forma de composição da comissão instituída no âmbito da ouvidoria interna do Banco para fins de recebimento de denúncias, investigação, prevenção e saneamento de práticas ensejadoras de assédio moral, mantidos o prazo de 90 dias após o trânsito em julgado para a sua instituição e a preservação do sigilo da fonte, sob pena de multa, conforme já determinado, e a divulgação da decisão proferida nestes autos mediante publicação em jornais de maior circulação.

Brasília, 02 de abril de 2025.

**MAURICIO GODINHO DELGADO**  
Ministro



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO Nº TST-RRAg-10432-56.2013.5.08.0202**