



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

PROCESSO: AIRR-170-71.2022.5.17.0011

Desembargadora Convocada Relatora: ADRIANA GOULART DE SENA
ORSINI

AGRAVANTE: ANDERSON AMORIM AYMI.

AGRAVADA: RIO DE JANEIRO REFRESCOS LTDA.
GMABB/rs

VOTO CONVERGENTE

ADOÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO (CNJ). ASSÉDIO MORAL E SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL. IMPOSSIBILIDADE DE RELATIVIZAÇÃO DA GRAVIDADE DA CONDUTA. IMPORTUNAÇÃO SEXUAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. FALTA GRAVE. MANUTENÇÃO.

Trata-se de agravo de instrumento interposto pelo reclamante, mediante o qual se pretende, em síntese, a reforma do acórdão regional recorrido para que seja afastada a justa causa aplicada na sentença e mantida pelo Tribunal de origem, diante da constatação de falta grave (importunação sexual pela prática de ato libidinoso (proposta sexual) - contra uma empregada de empresa cliente da Reclamada).

Mediante percuente voto, a Exma. Desembargadora Convocada Relatora propõe o desprovemento do agravo, por compreender ser inviável revolver as premissas fático-probatórias que conduziram as instâncias ordinárias a reconhecer a importunação sexual causada pelo reclamado. Para tanto, utilizam-se os fundamentos sintetizados na ementa do julgado, *verbis*:

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

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), subjettivos (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) nexo 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**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva acrescentar a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados, cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais - MSC 86/2023. Importante destacar que a Convenção 190 adota uma definição de “violência e assédio” centrada na vítima, *na inaceitabilidade da conduta, práticas ou ameaças, e em seus efeitos sobre a vítima*, independentemente da condição do agressor no âmbito empregatício: superior hierárquico (assédio vertical); colegas de trabalho (assédio horizontal); terceiros (p.e.: clientes, pacientes ou passageiros). Observa-se, ainda, que a Convenção 190 reconhece a “violência e o assédio” como questão relacionada à segurança e saúde no trabalho. Nessa linha, impõe-se acentuar que na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (2022), todos os Estados membros da OIT se comprometeram a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável – princípio adicionado aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho – tenham ou não ratificado as Convenções relevantes. Destarte, inobstante a Convenção 190, ainda, não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as diretrizes constantes da Convenção 190 devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores a um meio ambiente do 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, “e”, da CLT (quando se tratar de infração empresarial: *“ato lesivo à honra e boa fama”*). Embora, é claro, o comportamento que denote assédio sexual possa (e deva, enquanto não surgir explícita tipificação legal) ser enquadrado nesses dispositivos mencionados, para os fins jurídicos previstos pela CLT, sua caracterização é, efetivamente, ainda mais ampla. Há que se ressaltar que a tipificação trabalhista da infração contida na alínea “b” do art. 482 da CLT – mesmo à luz do critério taxativo – é na lição do ilustre professor *significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no Direito Penal, o que tem permitido a funcional adequação de tipos tradicionais a condutas consideradas modernas (embora nem tão modernas, como se sabe). É o que se passa com o assédio sexual, que pode ser englobado, perfeitamente, na incontinência de conduta alinhada pelo art. 482, “b”, da CLT, quando praticado por empregado em face de sua colega de serviço, por exemplo*. Assim sendo, e diante do quadro fático delineado pelo TRT, incontestemente à luz da Súmula 126/TST, tem-se que a conduta assediadora do Reclamante, no ambiente do trabalho, contra uma empregada de empresa cliente da Reclamada, atrai a incidência do tipo jurídico genérico do art. 482, “b”, *ab initio*, da Consolidação das Leis do Trabalho (incontinência de conduta). **6.** Atente-se que o fato de a vítima não ter prosseguido com a ação criminal, como bem fundamentado pela Corte Regional, não interfere na justa causa aplicada ao Reclamante. **7.** Dessa forma, analisando a incomum iniciativa da vítima em denunciar a prática de assédio, feita incontinenti aos fatos e sustentada em descrição convincente e coerente com as provas constantes nos autos, tem-se por confirmada a denúncia formulada contra o Reclamante, suficientemente apta a justificar a justa causa por ato de incontinência. **8.** Importante, ainda, destacar que a atitude do empregador da vítima – proprietário da Hamburgueria Gol Burger (empresa cliente da Reclamada) que ciente do fato ocorrido com sua empregada, formalizou uma denúncia no SAC da Reclamada, acerca do assédio sexual praticado pelo Reclamante –, bem como a conduta da Reclamada, que ao receber o relato do fato em seu canal de denúncias, procedeu à apuração da infração cometida e adotou a medida punitiva adequada, demonstram atenção com as suas responsabilidades em relação a um ambiente de trabalho seguro, sem discriminação e livre de violência e assédios moral e sexual. Há, ainda, que se ressaltar que as decisões proferidas pelas Instâncias Ordinárias revelam-se consentâneas com as



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

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.**

Tendo em vista a minuciosa e brilhante análise realizada pela Exma. Desembargadora Convocada Relatora, **CONVIRJO** com o voto apresentado por sua Excelência e assim o faço com fulcro nas razões abaixo expostas.

Com efeito, cinge-se a controvérsia em identificar se o reclamante praticou conduta assediadora que justificasse a rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa.

Tendo isso em vista, o caso deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Recomendação CNJ nº 128/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar **o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual.

A Recomendação está assim redigida:

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO que a igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO que as Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) orienta os Estados Partes sobre, respectivamente, o acesso das mulheres à justiça e a violência contra as mulheres com base no gênero;

CONSIDERANDO que a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), promulgada pelo Decreto nº 1.973/1996, determina aos Estados Partes que ajam com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher, bem como incorporem na sua legislação interna normas penais,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

processuais e administrativas para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (art. 7º, "b" e "c");

CONSIDERANDO as atribuições da Unidade de Monitoramento e Fiscalização das Decisões e Deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Justiça, instituída por meio da Resolução CNJ nº 364/2021;

CONSIDERANDO o que dispõe a Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos, de 07 de setembro de 2021, no Caso Márcia Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil;

CONSIDERANDO que as Resoluções CNJ nº 254/2018 e 255/2018 instituem, respectivamente, a Política Judiciária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a aprovação, pelo Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ nº 27/2021, do texto do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", editado e lançado na sessão plenária de 19 de outubro de 2021;

CONSIDERANDO o deliberado pelo Plenário do CNJ no procedimento de Ato Normativo nº 0000574-81.2022.00.0000, na 344ª Sessão, realizada em 9 de fevereiro de 2022;

RESOLVE:

Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ nº 27/2021, para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ nº 254/2020 e 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Parágrafo único. O referido Protocolo encontra-se anexo a este ato normativo.

Art. 2º O Protocolo para julgamento com Perspectiva de Gênero poderá ser adotado no âmbito de todos os órgãos do Poder Judiciário brasileiro.

Art. 3º Esta Recomendação entra em vigor na data de sua publicação.

(Destacamos)

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria CNJ nº 27/2021 parte de premissas tais como a de que a sociedade brasileira é marcada por severas desigualdades estruturais.

A partir disso, considera-se que aspectos patriarcais, racistas e classistas se incorporam aos mais diversos segmentos da sociedade. E, em razão disso, às mulheres são atribuídos diversos papéis sociais, os quais, via de regra, colocam-nas ora em condições de subalternidade, ora de desconfiança sobre suas queixas, valor social do trabalho doméstico não remunerado, qualificações e outros aspectos discriminatórios– o que se verifica de maneira exacerbada para as mulheres negras. Nesse sentido, o Protocolo constata que o patriarcado e o racismo influenciam a atuação jurisdicional.

O documento elaborado pelo CNJ é importante instrumento por meio do qual se busca romper com o “silêncio dos juristas” – célebre expressão adotada pela professora Dora Lúcia de Lima Bertulio em 1989¹-, haja vista que reconhece a função do direito na manutenção dos privilégios das estruturas dominantes, em detrimento de uma justiça substantiva.

Em uma perspectiva humanista, que enfatiza a importância do Protocolo para a magistratura brasileira, Sandra Flügel Assad afirma que “para que todas as mulheres usufruam dos direitos humanos, é necessário que se considere a relevância das intersecções, como já alertava [Kimberlé] Chenshaw, e que o direito evolua no sentido de integrar a perspectiva de gênero à doutrina e à jurisprudência”²

A partir das reflexões trazidas pelo Protocolo, proferir julgamentos em compasso com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação requer que julgadores profiram decisões que, inclusive processualmente, levem em consideração as assimetrias de

¹ BERTULIO, Dora Lúcia de Lima, *Direito e Relações Raciais: uma introdução crítica ao racismo*, Universidade Federal de Santa Catarina, 1989.1989. 263 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Florianópolis, 1989.

² Assad, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais*. 1ª ed. Brasília-DF: Editora Venturoli, 2024.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

gênero, raça, classe e suas interseccionalidades³, conforme os instrumentos jurídicos disponíveis no ordenamento jurídico. Só assim, então, é possível cumprir com a árdua tarefa de conferir efetividade e legitimidade aos princípios basilares do Estado Democrático de Direito.

Não se olvida que caminhar em direção ao acolhimento dessas orientações na atividade jurisdicional é desafio consistente, mas também premente.

O Tribunal Superior do Trabalho, no exercício da jurisdicional uniformizadora detém o dever constitucional de garantir a efetividade dos princípios constitucionais da não discriminação, da igualdade, da dignidade humana, assumindo o papel, na ordem jurídico-democrática trabalhista, de garantidor da proteção, do respeito e, igualmente, da promoção dos direitos humanos trabalhistas.

Nesse cenário, o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero não apenas acolhe conclusões de densas e sólidas pesquisas científicas realizadas no Brasil desde a década de 1960 – com relevante destaque para aquelas produzidas por Lélia Gonzáles e Helena Hirata⁴ –, como também oferece ferramentas para análise de temas que envolvem o direito à estabilidade da gestante contratada por prazo determinado, matéria que, em razão da lacuna legislativa específica sobre o tema, requer a utilização das diversas fontes do direito a fim de prestar a

³ “Interseccionalidade” é uma categoria jurídico-social criada pela professora de Direito da Universidade da Califórnia e da Universidade de Columbia, Kimberle Crenshaw, segundo quem “as experiências das mulheres negras não podem ser enquadradas separadamente nas categorias da discriminação racial ou da discriminação de gênero. (...) a interseccionalidade pode servir de ponte entre diversas instituições e eventos e entre questões de gênero e de raça nos discursos acerca dos direitos humanos – uma vez que parte do projeto de interseccionalidades visa incluir questões de gênero nos debates sobre raça e direitos humanos. In: CRENSHAW, Kimberle. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004. p. 7-16.

⁴ A título exemplificativo, mencionam-se as obras: GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, Brasília, p. 223-243, 1984. HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cad. Pesqui., São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300005&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 25 jan. 2019



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

adequada prestação jurisdicional.

Portanto, a análise do presente caso concreto adota as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao concluir pela impossibilidade de reforma do acórdão regional que identificou no superior hierárquico da trabalhadora condutas assediosas de cunho moral e sexual.

No caso concreto, o Tribunal Regional do Trabalho fixou a seguinte compreensão:

2.2 JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA

A r. sentença manteve a justa causa aplicada pela empresa, sob o fundamento de que:

'A possibilidade de rescisão contratual por justa causa do trabalhador exige a prática de ato típico (art. 482 da CLT), culposos, com gravidade relevante, desde que não estejam presentes os elementos circunstanciais relacionados ao perdão tácito ou à tolerância por parte do empregador.

No caso em análise, 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.

A testemunha ouvida em audiência disse que acompanhou e estava presente no momento do desligamento, que houve denúncia pelo SAC e que o cliente (Gol Burger) entrou em contato com a reclamada dada a gravidade do fato, confirmando que a Sra. Beatriz foi até o local apurar o ocorrido.

Para além do boletim de ocorrência de ID 4479ac4, foi juntado relato da vítima no ID 039ed01, na qual ela descreve que o reclamante pediu para ir ao banheiro do estabelecimento e, ao passar por ela, disse palavras com conotação sexual (chamando-a para praticar sexo oral) e insistindo na importunação após sair do banheiro, o que levou a funcionária a comunicar o corrido a um colega de trabalho (Sr. Thiago), cuja declaração consta da fl. 184.

Para além de qualificar e validar a palavra da vítima para prova do assédio, não há que se revitimizá-la



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

fazendo-a repetir e rememorar o fato traumático que sempre é a violência sexual. Some-se a isso os depoimentos corroboradores quanto a denúncia e apuração de pessoas que sequer conheciam o reclamante e não teriam nenhuma motivação para mentir sobre fato tão grave.

Por fim, mas não por último, é necessário registrar que pesquisa da ABERJE - Associação Brasileira de Comunicação Empresarial, indica que 72% das mulheres já sofreram assédio sexual no trabalho. Não são casos isolados. Infelizmente o Brasil ocupa rankings vergonhosos no que pertine a exploração e violência sexuais que são multifatoriais com tônica no machismo estrutural. Modificar essa realidade exige de todos - família, sociedade civil e organizada, tais como empresariado, sindicatos, organizações não governamentais, e Estado - esforços conjuntos. Portanto, punições enérgicas ao assediador, acolhimento às reclamações com mecanismos eficazes e responsáveis, campanhas para forte sensibilização dos homens, conscientização das mulheres para denúncia (sendo certo que os assédios sexuais são preponderantemente praticados por homens), participação das mulheres na esfera de poder, são algumas medidas para um combate mais efetivo de tão violenta e asquerosa prática. Andou bem a empresa denunciante e também a empregadora.

Desse modo, concluo que o ato praticado pelo autor, contra funcionária do cliente da reclamada, configurou incontinência de conduta e se mostrou grave o suficiente para quebrar a fidúcia que deve permear uma relação de trabalho, autorizando a ré, no uso do seu poder disciplinar, aplicar diretamente a justa causa. Logo, preenchidos os requisitos objetivos e subjetivos que autorizam a dispensa por justa causa, concluo que o ato da reclamada é hígido.

Julgo o pedido de reversão da justa causa improcedente.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

Também improcedem os pedidos de verbas e obrigações rescisórias que tinham como pressuposto a alteração da espécie de extinção contratual'.

Em razões, pugna o Reclamante pela reforma da r. sentença.

Sustenta que 'não restou provado, ao longo da instrução probatória, que o Recorrente tenha praticado assédio sexual em face de funcionária de cliente da Reclamada'.

Além disso, que 'não há como se atribuir ao depoimento prestado pela suposta vítima do alegado assédio, perante a autoridade policial, força probatória para configurar e comprovar a citada conduta, na medida em que a mesma não optou por dar continuidade ao procedimento judicial instaurado perante 1ª Juizado Especial Criminal de Vila Velha'.

Ademais, que 'a instância competente para apurar o eventual cometimento do crime descrito no art. 147-A do Código Penal Brasileiro (perseguição), qual seja: o 1º Juizado Especial Criminal de Vila Velha/ES, extinguiu a punibilidade do ora Recorrente'.

Ainda, que 'o Recorrente não praticou e jamais praticaria a alegada conduta. Em segundo lugar, a Recorrida não apurou corretamente os fatos. Simplesmente confiou na versão fantasiosa de uma empregada de seu cliente (GOL BURGUER) e puniu o obreiro com a pena mais severa da relação empregatícia, qual seja: a demissão por alegada conduta vedada e/ou imprópria, caracterizada como justa causa'.

Igualmente, que 'das imagens carregadas à defesa, que nem o Recorrente, nem qualquer dos empregados da cliente da Recorrida tiveram atitudes exacerbadas, agressivas ou desabonadoras. Ficando caracterizado, apenas que o obreiro passou por um corredor onde se encontravam outros empregados da cliente da Reclamada, tendo pouco contato com os mesmos, mas sem que ficasse registrado nas imagens qualquer ato que pudesse qualificar a conduta que lhe foi imposta de maneira covarde e vil'.

Desse modo, pugna pela conversão da dispensa por justa causa em dispensa imotivada.

Pois bem.

A dispensa por justa causa é aquela que se materializa por uma falta grave cometida pelo empregado. O fato que enseja a dispensa deve ser consideravelmente grave para justificar o término, capaz de gerar a desestruturação da relação mantida entre as partes ante a quebra da confiança que existia. E também deve haver uma gradação da pena aplicada ao



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

empregado, considerando a proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição.

Além disso, em face da mácula indelével que deixa na vida profissional do trabalhador, deve ser robustamente comprovada, com vistas a afastar qualquer hipótese de aplicação injusta e ilegal.

Oportuno, ainda, registrar que, embora seja do empregador o poder diretivo (e o poder disciplinar, enquanto seu subproduto), esse deve ser manejado com bom senso, uma vez que o abuso do exercício do direito, por parte do empregador, atrai os efeitos do artigo 9º, da CLT.

No caso dos autos, entendo que restou comprovado o ato de incontinência de conduta praticado pelo Autor e, portanto, restou tipificada a alegada falta grave descrita no inciso 'b' do art. 482, da CLT.

A incontinência de conduta consiste no comportamento do empregado, via de regra de natureza sexual e moral.

Como se sabe, os atos que caracterizam o assédio sexual ocorrem normalmente na clandestinidade, apenas entre o assediador e o assediado. A clandestinidade, aparentemente, se insere no modo de agir do assediador, às escondidas, o que dificulta a apuração da prova.

No caso em exame, contudo, entendo que, ainda assim, existem elementos suficientes nos autos a demonstrar o comportamento indevido do Reclamante.

Conforme se extrai dos autos, no dia 28/10/2020, a Reclamada recebeu uma denúncia no seu SAC, pelo proprietário da Hamburgueria Gol Burger, alegando que o Reclamante havia assediado uma de suas funcionárias. Neste momento, a Supervisora da época, Sra. Beatriz Marques Soares, teria se dirigido ao local para verificar o ocorrido, tendo confirmado que o Reclamante fez comentários de cunho sexual à colaboradora da Hamburgueria, Sra. Lohany, ao realizar a entrega de mercadorias.

Neste ponto, peço vênica para transcrever o trecho da r. sentença que analisou a prova oral e documental, e comprovou que realmente que ocorreu a incontinência de conduta, *verbis*:

'A testemunha ouvida em audiência disse que acompanhou e estava presente no momento do desligamento, que houve denúncia pelo SAC e que o



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

cliente (Gol Burger) entrou em contato com a reclamada dada a gravidade do fato, confirmando que a Sra. Beatriz foi até o local apurar o ocorrido.

Para além do boletim de ocorrência de ID 4479ac4, foi juntado relato da vítima no ID 039ed01, na qual ela descreve que o reclamante pediu para ir ao banheiro do estabelecimento e, ao passar por ela, disse palavras com conotação sexual (chamando-a para praticar sexo oral) e insistindo na importunação após sair do banheiro, o que levou a funcionária a comunicar o corrido a um colega de trabalho (Sr. Thiago), cuja declaração consta da fl. 184.

Para além de qualificar e validar a palavra da vítima para prova do assédio, não há que se revitimizá-la fazendo-a repetir e rememorar o fato traumático que sempre é a violência sexual. Some-se a isso os depoimentos corroboradores quanto a denúncia e apuração de pessoas que sequer conheciam o reclamante e não teriam nenhuma motivação para mentir sobre fato tão grave'.

Embora tenha ocorrido a extinção da punibilidade no âmbito do processo penal, por ausência de comparecimento da assediada à audiência, este fato, por si só, não afasta a falta grave apta a ensejar a justa causa.

Isso porque, nos casos de fatos desta gravidade, o depoimento da vítima ostenta caráter de prova, principalmente porque houve apuração pela Reclamada antes da aplicação da justa causa.

Ademais, não há qualquer indício de que a vítima tenha mentido, já que aparentemente sequer conhecia o Reclamante, e eles não compartilhavam o mesmo ambiente de trabalho, tendo a conduta desabonadora ocorrido durante a prestação de serviço fora da sede da empregadora do Autor.

Nesta perspectiva, a prova dos autos é bastante convincente quanto a conduta do Reclamante, que como a maioria dos assediadores, escolhe oportunidades em que se vê sozinho com a vítima para atacá-la.

Como se observa, 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

Consequentemente, reputo válida a justa causa aplicada.
Nego provimento."

Diante das premissas registradas no acórdão regional, não há como se chegar à conclusão diversa à de que o reclamante praticou conduta justificadora da justa causa, ao causar importunação sexual por prática de ato libidinoso (proposta sexual) contra uma empregada de empresa cliente da Reclamada.

Os tratados internacionais sobre direitos humanos subscritos pelo Brasil, aos quais se reserva lugar específico no ordenamento jurídico – abaixo da CF/88, mas acima da legislação interna (STF - HC 95.967, rel. Min. Ellen Gracie, 2ª T, j. 11-11-2008, DJE 227 de 28-11-2008) -, conjuntamente às Convenções da OIT⁵ e outros diplomas internacionais, constituem relevante arcabouço jurídico, que ao longo dos anos constituiu firme estrutura de direitos, por meio da qual se visa à preservação dos direitos à dignidade inerente aos trabalhadores de qualquer gênero. Nestes, incluem-se os direitos à segurança no trabalho, à proteção contra ataques abusivos à honra e à vida particular, sendo imperioso que os empregadores adotem medidas necessárias para que o ambiente de trabalho não apresente riscos à integridade física, psíquica, moral e, enfim, sexual de seus empregados(as).

Nesse sentido são os seguintes diplomas internacionais, os quais, evidentemente, vinculam-se aos paradigmas

⁵ Destaquem-se nesse sentido, em especial, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho já ratificadas, nº 100 (Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor), 103 (Amparo à maternidade), 111 (Discriminação em matéria de emprego e ocupação), 117 (Sobre objetivos e normas básicas da política social), 136 (Contra os riscos da intoxicação por benzeno), 140 (Licença remunerada para estudos), 141 (Organizações de trabalhadores rurais), 168 (Promoção do emprego e proteção contra o desemprego), 169 (Povos indígenas e tribais), 189 (Trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos); bem como as ainda não ratificadas, nº 156 (Sobre Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família) e nº 190 (Violências e assédios no mundo do trabalho).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

históricos e sociais em que foram firmados:

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)

Artigo 1

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Declaração Americana dos direitos e deveres do homem (1948)

Artigo I

Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança de sua pessoa.

Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São Jose da Costa Rica (1969) – Decreto nº 678/1992)

Artigo 5

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

(...)

Artigo 11

Artigo 11. Proteção da honra e da dignidade

1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.

2. Ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação.

3. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou tais ofensas.

Pacto Internacional sobre Direitos Civil e Políticos (Decreto nº 592/1992)

Artigo 2º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

(...)

3. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a:

a) **Garantir que toda pessoa, cujos direitos e liberdades reconhecidos no presente Pacto tenham sido violados, possa dispor de um recurso efetivo, mesmo que a violência tenha sido perpetrada por pessoas que agiam no exercício de funções oficiais;**

(Destacamos)

Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto nº 591/1992)

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) À segurança e a higiene no trabalho;

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

(Destacamos)

Convenção nº 155 da OIT (Decreto nº 1.254/94)

Artigo 16

1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e **processos que estiverem sob seu controle são seguros e não**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

(...)

Artigo 17

Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Artigo 18

Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Artigo 19

Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador;

b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;

d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;

e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e da saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador. Com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

grave para sua vida ou sua saúde. Enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde

Protocolo de São Salvador (Decreto nº 3.321/1999)

Artigo 7

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, eqüitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

(...)

e) segurança e higiene no trabalho:

(Destacamos)

Inobstante, foi somente a partir da lente de novos paradigmas jurídicos, inaugurados, no Brasil, com a constituição do Estado Democrático de Direito, que as legislações e convenções nacionais e internacionais começaram a inserir, definir e tipificar, de forma específica e direta, a violência e o assédio sexual no trabalho contra mulheres como uma das condutas a serem prevenidas e/ou repreendidas no ambiente laboral.

Conforme referencia o Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero, trata-se, aqui, de um dos períodos em que se tornou inevitável a absorção normativa de medidas voltadas à proteção específica do trabalho das mulheres (art. 7º, XX, da CF/88), dadas as situações de vulnerabilidade vivenciadas no mercado de trabalho (in)formal, decorrentes das assimetrias de classe, gênero e raça.

Com efeito, no Brasil, a Constituição Federal de 1988 incorporou os ensejos democráticos, voltados a garantir direitos e minimizar as desigualdades estruturais, como reflexo da firme atuação, especialmente de mulheres, em busca de paridade de direitos e acesso a um trabalho juridicamente protegido e livre de violências – mulheres, essas, organizadas mediante sindicatos, federações e demais entidades



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

organizativas, de que é exemplo histórico a atuação da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) durante a Constituinte de 87-88⁶.

Sob essa ótica, que materializa apenas algumas das várias camadas dos fluxos e influxos na conquista de direitos dos períodos que antecederam a promulgação da Constituição Federal de 1988, na ordem nacional e internacional, em matéria de assédio sexual, é relevante o conteúdo do artigo 2, *b*, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará (adotada pelo Brasil em 9 de junho de 1994), que inseriu o assédio sexual no mundo do trabalho como uma das formas de violência contra a mulher, *verbis*:

Convenção de Belém do Pará, de 9 de junho de 1994
(Decreto nº 1.973/96)

Artigo 2

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

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

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

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

(Destacamos)

⁶ BERNARDINO-COSTA, Joaze. Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias de descolonização e saberes subalternos. Brasília, 2007. 274 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2007; RAMOS, Gabriela Pires. "Como se fosse da família": o trabalho doméstico na Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988. 2018. 170 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

No Direito Penal Brasileiro, o conceito de assédio sexual está tipificado no artigo 216-A do Código Penal (inserido pela Lei nº 10.224/2001), que disciplina a conduta oriunda de relações de trabalho subordinada, quando identificada a superioridade hierárquica entre o agente e a vítima. Assim disciplina o dispositivo em questão, que também é utilizado no âmbito trabalhista para fins de identificação da responsabilidade civil quando verificado ilícito dessa natureza:

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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (VETADO)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

(Destacamos)

Trata-se, aqui, de conduta denominada pela doutrina de assédio sexual por chantagem ou assédio sexual *quid pro quo* (“isto por aquilo”).

Antes mesmo da edição do art. 216-A, do Código Penal, Alice Monteiro de Barros já definia o assédio sexual nesse mesmo sentido, afirmando se tratar de *“incitações sexuais inoportunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho”* (BARROS, Alice Monteiro de, O Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado, Gênesis - Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 70, p. 497, out/1998).

A partir disso, observa-se que ao lado do dispositivo acima mencionado, a doutrina oferece rol exemplificativo, que contribui para a caracterização da conduta no âmbito trabalhista, ante a lacuna legislativa sobre a matéria. É o que se extrai das lições de Pamplona Filho:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

(...)

E é disso mesmo que se trata o abuso sexual por chantagem, pois, por ele, o agente exige da vítima a prática (e/ou a aceitação) de uma determinada conduta de natureza sexual, não desejada, sob a ameaça da perda de um determinado benefício. Da mesma forma, enquadra-se também nesta espécie a aplicação do raciocínio a contrario sensu, ou seja, a hipótese em que o assediador pretende que a vítima pratique determinado ato de natureza sexual, não com a ameaça, mas sim com a promessa de ganho de algum benefício, cuja concessão dependa da anuência ou recomendação do agente. Justamente em função desta “barganha” de natureza sexual, é que esta forma de instigamento é conhecida como assédio sexual *quid pro quo*, que quer dizer, literalmente, “isto por aquilo”. (Pamplona Filho, R. (2020). Assédio Sexual: questões conceituais. Revista Do CEPEJ, (10). Recuperado de <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530> p. 35. Destacamos).

Contudo, o assédio sexual não se verifica apenas em sua modalidade *quid pro quo*. Há, ainda, o assédio sexual ambiental, cuja classificação encontra respaldo, entre outros, na Convenção nº 190 da OIT.

De fato, em 2019, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 190, por meio da qual oferece não só características que definem outros comportamentos/conduitas que caracterizam a violência e o assédio (moral, sexual, psicológico, físico, econômico e virtual) no mundo do trabalho, como também proporciona profunda alteração nos elementos caracterizadores do assédio em quaisquer de suas modalidades.

Observe-se que, embora a Convenção 190 da OIT ainda não tenha sido ratificada pelo Brasil, a observância de seus preceitos não pode ser afastada. Isso porque seu conteúdo se compatibiliza com os direitos fundamentais trabalhistas, previstos nos artigos 1º, III e IV e 5º, *caput*, X, 6º, 7º, *caput*, e XXII, da Constituição Federal.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

E, além disso, rememore-se que a natureza vinculativa da Convenção 190 da OIT decorre tanto do princípio integrativo das fontes do direito do trabalho (art. 8º da CLT), quanto da circunstância de que os deveres e as obrigações previstos na Convenção 190 da OIT integram o *core obligations* da OIT. Assim, sua observância pelos Estados Membros da Organização é cogente, independentemente da ratificação da convenção, conforme Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, e, ainda, de acordo com a histórica e recente decisão proferida na 110ª Conferência Internacional do Trabalho (ocorrida em 27/5 a 11/6/2022), em que se adotou resolução para adicionar ao rol de direitos fundamentais da OIT, em caráter principiológico, o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável⁷, livre, portanto, assédios e violências.

Diante dessas considerações, para o caso concreto, importa serem observados os seguintes artigos da Convenção 190 da OIT, em que se definem os conceitos de “violência e assédio” no mundo do trabalho, nos quais se incluem, o assédio sexual, que pode ser verificado também no âmbito virtual:

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

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

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

⁷ Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

II. ÂMBITO

Artigo 2º

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

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

Artigo 3º

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

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

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

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

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

(e) no alojamento fornecido pelo empregador; e

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

Além do mais, somando-se à tessitura que visa preencher a lacuna legislativo-trabalhista acerca da ausência de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

conceituação de assédio sexual no trabalho, é relevante o conceito apresentado pela Resolução nº 351/2020 do CNJ, que assim o define:

DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e **Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação**, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

(...)

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

(...)

III – Assédio sexual: 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;

(Destacamos)

A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência sexual no mundo do trabalho serão assim caracterizados quando verificados **(i)** comportamentos e práticas inaceitáveis, manifestadas por palavras, gestos, contatos físicos, que causem ou sejam suscetíveis de causar perturbação, constrangimento, ofensas, gerando dano físico, psicológico, sexual ou económico; **(ii)** que ocorram durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou dele decorrentes, no que se incluem as comunicações “facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação”; **(iii)** sendo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

desnecessário que as condutas sejam reiteradas, eis que podem ser derivadas de **"ocorrência única ou repetida"**.

De fato, sob uma perspectiva de gênero, a adequada análise e valoração de fatos e provas produzidas em processos judiciais em que se busca a reponsabilidade empresarial pela conduta de assédio sexual de um de seus agentes, requer atenção à existência de assimetrias e relações de desigualdades estruturais na relação entre empregador-empregada. Nesse sentido o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero oferece as seguintes instruções:

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

Outra questão importante é o nível de consistência e coerência esperado nos depoimentos. Abusos – como os mencionados acima – são eventos traumáticos, o que, muitas vezes, impede que a vítima tenha uma percepção linear do que aconteceu.

Ademais, é muito comum que denúncias sejam feitas depois de muito tempo da ocorrência dos fatos. Isso acontece por medo, vergonha ou até pela demora na percepção de que o evento de fato ocorreu ou de que algo que aconteceu tenha sido problemático.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

Parece redundante, mas a questão é tão importante que deve ser uma lente para escrutínio em todas as fases de um processo: **aqui a atenção a estereótipos em provas deve estar presente**, bem como autoquestionamentos sobre como a experiência de julgador ou julgadora pode estar operando na apreciação de fatos – **ou seja, na minimização de sua relevância ou não maximização de sua relevância**.

(Conselho Nacional de Justiça (Brasil); Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. p. 48. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Destacamos)

Considerando-se as inquestionáveis particularidades e diferenças no tocante à produção e à finalidade das provas no processo penal e no processo do trabalho --, a doutrina entende que os requisitos para a configuração do assédio sexual, para fins de responsabilização e/ou rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos do art. 483, *d*, e *e*, da CLT, são distintos daqueles previstos no artigo 216-A, do Código Penal

Na esfera trabalhista, a compreensão dos fatos não exige a clareza e rigor probante verificada na esfera criminal, sendo suficiente a constatação da situação de constrangimento (conduta de constranger alguém) a que o assediado(a) é exposto(a), com o propósito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sendo o assediador(a) superior(a) hierárquico(a) ou de ascendência no exercício de emprego, cargo ou função, para se configurá-lo. (MEDRADO, Gézio Duarte. O assédio sexual no ambiente do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 19, p. 25, 2017.)

A partir desse cenário, as provas registradas no acórdão regional sinalizam para o assédio sexual ambiental sofrido pela cliente da reclamada.

Com efeito, diversamente do assédio sexual por chantagem (art. 216-A, do Código Penal), o assédio sexual por intimidação,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

também denominado como assédio sexual ambiental, contempla, dentre outras condutas, desde convites impertinentes até perguntas indiscretas sobre a vida privada do (a) trabalhador (a).

A respeito do assédio sexual por intimidação, Pamplona Filho apresenta os seguintes elementos caracterizadores da conduta:

(...)

O aspecto fundamental, portanto, não é a existência de ameaças, mas sim a violação ao seu “direito de dizer não”, através da submissão – notadamente de mulheres – a avanços repetidos, múltiplas blagues ou gestos sexistas (mesmo que sua recusa não seja seguida de represálias).

A casuística desta segunda modalidade de assédio sexual (também conhecida, na área laboral, como assédio sexual “clima de trabalho” ou “clima de trabalho envenenado”) é a mais ampla possível. Apontam-se, como caracterizadores, os seguintes atos: abuso verbal ou comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido e alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; **perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; separá-lo dos âmbitos próprios de trabalho para maior intimidade das conversas;** condutas “sexistas” generalizadas, destacando persistentemente a sexualidade em todos os contextos; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; solicitação de relações íntimas, mesmo sem exigência do coito, **ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios ou recompensas;** exibição de material pornográfico, como revistas, fotografias ou outros objetos, assim como colocar nas paredes do local de trabalho imagens de tal natureza; apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos; qualquer exercício de violência física ou verbal.

(PAMPLONA Filho, R. (2020). *Op. Cit.* p. 36)

Ou seja, em uma análise que considera o assédio sexual também em sua modalidade ambiental, este estará configurado quando observado o cerceamento da liberdade sexual, que não se limita à chantagem, mediante promessa de vantagens no mundo do trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

Tem-se, aqui, portanto, uma evolução conceitual da conduta do assediador, que se distancia, então, de autores da doutrina clássica, como Ernesto Lippmann para quem o assédio sexual se restringiria ao *“pedido o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego ou benefício”* (LIPPMANN, Ernesto, Assédio Sexual nas Relações de Trabalho. São Paulo: Ltr, 2001. p.16).

Assim, em uma perspectiva mais protetiva às vítimas assediadas, nos termos do art. 7º, *caput*, da CF e da Convenção 190 da OIT, e em uma análise que busca se afastar das concepções de gênero, compreende-se que **o assédio sexual engloba desde os contatos físicos forçados até convites impertinentes, sejam eles refutados pela vítima ou não.** São, pois, todos os atos que violam a dignidade e os direitos fundamentais das pessoas assediadas, no que se incluem os direitos à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à honra e ao direito a um meio ambiente de trabalho seguro.

A esse respeito, Claiz dos Santos & Rodolfo Pamplona Filho discorrem, *verbis*:

A violência sexual abarca, portanto, uma dimensão da violência psicológica, **principalmente através de olhares constrangedores, propostas intimidadoras e comentários, piadas e brincadeiras de conotação sexual, que prescindem de contato físico, como também uma dimensão da violência física, por meio de agressões físicas sexuais.**

O assédio sexual constitui uma violência sexual no trabalho e, apesar de possuir uma dimensão psicológica, não se confunde com o assédio moral, situado no plano da violência psicológica no trabalho.

(SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 61, jan./jun. 2020. Destacamos)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

No aspecto, em recente julgado do Superior Tribunal de Justiça, refutou-se a tese de que são elementares do **crime** de assédio sexual a ameaça de prejudicar ou a promessa de favorecer a vítima, bastando para sua caracterização o constrangimento da pessoa assediada, decorrente da tentativa do agente de obter vantagem sexual, *litteris*:

RECURSO ESPECIAL. PENAL E PROCESSUAL PENAL. ASSÉDIO SEXUAL (ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL). ACÓRDÃO RECORRIDO. OMISSÕES E CONTRADIÇÕES. INEXISTÊNCIA. MERO INCONFORMISMO. INÉPCIA. DENÚNCIA. SUPERVENIÊNCIA. SENTENÇA. TESE PREJUDICADA. CONDENAÇÃO POR FATOS ATINGIDOS PELA DECADÊNCIA. NÃO OCORRÊNCIA. VÍTIMA EMPREGADA DE EMPRESA TERCEIRIZADA. ASCENDÊNCIA DO ACUSADO. SUFICIÊNCIA. AUTORIA DELITIVA. AMEAÇA OU PROMESSA DE VANTAGEM QUE NÃO SÃO ELEMENTARES DO TIPO PENAL. DOLO. AUTORIA DELITIVA. VERIFICAÇÃO. INVIABILIDADE. MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. SÚMULA N. 7 DO STJ.

(...)

6. A ameaça de prejudicar ou a promessa de favorecer a Vítima não constituem elementares do crime de assédio sexual. Basta, para a consumação do delito, que o agente, prevalecendo da sua condição de ascendência ou superioridade hierárquica inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, constranja a vítima no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

7. A partir de minudente análise das provas, as instâncias ordinárias entenderam estarem preenchidas todas as elementares do tipo penal, inclusive o dolo de constranger as Vítimas para obter vantagem ou favorecimento sexual. Para rever a conclusão, seria necessário o reexame de matéria fático-probatória, descabido em recurso especial, por força da Súmula n. 7 do Superior Tribunal de Justiça.

8. O Acusado não foi condenado a partir de mera suposição de que teria impedido as Vítimas de se transferirem para outras agências, sendo tal circunstância, inclusive, irrelevante para o desfecho condenatório. **A condenação, segundo se infere da sentença e do acórdão recorrido, está**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

lastreada nos constrangimentos que ocorriam no cotidiano do funcionamento da agência bancária, todos no intuito de que as Vítimas, pressionadas pela superioridade hierárquica ou ascendência do Réu, lhe prestassem favores de natureza sexual.

(...)

(REsp n. 1.865.567/SP, relatora Ministra Laurita Vaz, Sexta Turma, julgado em 7/12/2021, DJe de 16/12/2021.)

Ora, se no âmbito penal a configuração do crime de assédio não depende de atos de ameaça ou prejuízo, tampouco se pode exigir tais condutas para identificar o ilícito civil no âmbito trabalhista.

Portanto, do quanto exposto, os trechos registrados no acórdão regional dão conta de evidenciar o assédio sexual vertical ambiental, ao menos de cunho virtual, sofrido pela impetrante.

Essa conclusão está alicerçada, ainda, em dois elementos: **(i)** deve-se deslocar o olhar para a dimensão coletiva do assédio sexual, conforme leciona Adriane Reis de Araújo⁸, buscando-se, com isso, a responsabilização empresarial em sua totalidade – e não a isolada culpabilização do agente que praticou o ilícito; **(ii)** o fato de que, além da doutrina e do Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, a jurisprudência deste Tribunal Superior do Trabalho aponta para o caráter indiciário da prova produzida em casos de assédio sexual.

Quanto ao **primeiro aspecto**, rememore-se, com fulcro no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero que, tendo em vista as peculiaridades envolvidas na controvérsia, o acervo probatório deve ser examinado distanciando-se da perquirição de eventuais manobras na conduta da pessoa assediada. Rejeita-se, com isso, a *“carga do estereótipo da mulher como uma espécie de ‘categoria suspeita’, baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida”* (Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, p. 113).

⁸ ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2007



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

Aqui, portanto, a análise das provas considera, por um lado, a expressa vedação de que superiores hierárquicos pratiquem atos de cunho assediador, em quaisquer de seus âmbitos. E, por outro lado, o dever empresarial de adotar medidas que evitem comportamentos antiéticos, relativos ao assédio moral e sexual, conforme estabelecem diretrizes expressas, tais como o artigo 10, III, IV, e V, Decreto 9.571/2018 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos).

A toda evidência, em face da relação contratual laboral firmada entre a impetrante e a empresa litisconsorte, era dever desta propiciar um ambiente seguro, primando por sua higidez mental, física e emocional. Ademais, por força dos artigos 2º da CLT, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CF, a empresa deve zelar pela vida privada, intimidade, afirmação social, assim como pela honra e autoestima das trabalhadoras sob sua responsabilidade contratual.

O **segundo elemento** refere-se ao fato de que a jurisprudência das Turmas deste Tribunal Superior do Trabalho aponta para o caráter indiciário da prova em matéria de assédio sexual. Os precedentes abaixo colacionados consideram que o assédio sexual é ilícito praticado de forma camuflada, bastando que a vítima comprove o comportamento desrespeitoso do agente. A esse respeito, confirmam-se os excertos dos votos condutores dos seguintes precedentes:

" 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-**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

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).

"Como se infere da transcrição do voto vencido, os fatos descritos revelam que o valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) fixados a título de indenização por dano moral de fato não guarda proporcionalidade com o dano sofrido pela reclamante, porquanto a conduta do agente deixou de ser mero gracejo, brincadeira ou até mesmo flerte, ganhando contornos de perseguição e insistência deveras desconfortável.

O seguinte trecho do voto vencido revela a conduta do assediador "...a primeira testemunha confirmou que a reclamante lhe comunicou que era perseguida pelo Sr. Neca e que comunicou o fato ao gerente. **Acréscitou que presenciou o empregado fazendo gracejos - com a reclamante, mencionando o fato de não ter saído com ele. Além disso, afirmou ter presenciado referida pessoa fazendo gracejos com outra empregada ao lhe dizer: "vai me dizer que não dá uma traidinha."** Vale ressaltar que o



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

voto prevalecente não nega os fatos registrados no voto vencido, a divergência se limitou ao valor da indenização.

Nota-se, inclusive, que **a abordagem com conotação sexual alcançava outras colegas da demandante, o que demonstra certa gravidade na conduta do agente e um ambiente desconfortável para as trabalhadoras do sexo feminino.**

É obrigação do empregador manter um ambiente de trabalho saudável, despido de preconceitos e de sexismos, um ambiente onde as pessoas se sintam respeitadas e no qual as mulheres possam trabalhar em condições de igualdade com colegas do sexo masculino não sendo obrigadas a ouvir gracinhas, cobranças de saídas ou ameaças por recusas em atender às abordagens de colegas do sexo oposto. Condutas sexistas e machistas como a revelada nos autos devem ser extirpadas de um ambiente de trabalho saudável, sob pena de se permitir o descompasso entre o que é um mero flerte ou brincadeira com atos desagradáveis, constrangedores e deselegantes.

(RR-781-79.2012.5.02.0241, 1ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Luiza Lomba, DEJT 20/11/2015. Destacamos).

"A conclusão do Regional pelo dano ao ambiente de trabalho pautou-se na constatação de várias práticas de assédio sexual por parte de superiores hierárquicos da empresa, com a dispensa das empregadas envolvidas, com a desculpa de baixo rendimento, como se observa do excerto do voto condutor do acórdão ora transcrito:

(...)

Não se pode olvidar que a prova desta espécie de ilícito trabalhista (assédio sexual) é extremamente difícil. Normalmente o assédio é camuflado, silencioso, praticado às escondidas, por isso as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios terem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta.

In casu, em que pesem todos os argumentos lançados pela recorrente, do conjunto probatório produzido nos autos vislumbra-se a existência de prova suficiente a evidenciar o assédio sexual nas duas modalidades anteriormente conceituadas (chantagem e intimidação!



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

Dos depoimentos ouvidos conclui-se que a conduta dos superiores hierárquicos das testemunhas ouvidas, decorrentes dos atos e comentários sexistas, prevalecendo-se da condição de únicos avaliadores dos services prestados, constrangiam as trabalhadoras com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Vale salientar que a conduta dos prepostos da empresa não ofendeu apenas a dignidade das trabalhadoras envolvidas, mas criou um ambiente de trabalho hostil e ofensivo à dignidade de todas as trabalhadoras. Os danos extrapolam, portanto, a esfera individual dos sujeitos lesados, atentando contra os direitos difusos e coletivos.

(AIRR-49740-47.2005.5.15.0053, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 03/06/2011. Destacamos).

Nesse espectro, conforme jurisprudência desta Corte, os registros do acórdão regional são suficientes para se constatar o assédio sofrido pela cliente da reclamada. Destaque-se, em especial, a conclusão da Corte *a quo* no seguinte sentido:

o depoimento da vítima ostenta caráter de prova, principalmente porque houve apuração pela Reclamada antes da aplicação da justa causa. Ademais, não há qualquer indício de que a vítima tenha mentido, já que aparentemente sequer conhecia o Reclamante, e eles não compartilhavam o mesmo ambiente de trabalho, tendo a conduta desabonadora ocorrido durante a prestação de serviço fora da sede da empregadora do Autor. (...) a prova dos autos é bastante convincente quanto a conduta do Reclamante, que como a maioria dos assediadores, escolhe oportunidades em que se vê sozinho com a vítima para atacá-la. Como se observa, 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.

Aqui, não é demais destacar que a Recomendação nº



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROCESSO Nº TST-AIRR-170-71.2022.5.17.0011

206/2019 da OIT, cujas disposições complementam aquelas previstas na Convenção 190 da OIT, prevê a alteração do ônus da prova como um dos mecanismos de resolução de conflitos em casos de assédio, em processos que não sejam de natureza penal. É o que se extrai do item 16, e, da Recomendação, *verbis*:

16. Os mecanismos de apresentação de queixa e resolução de conflitos em casos de violência e o assédio com base no gênero a que se refere o artigo 10.º, alínea e) da Convenção, deveriam incluir medidas tais como:

- a) tribunais com pessoal especializado em casos de violência e assédio com base no gênero;
- (b) processamento atempado e eficiente;
- c) aconselhamento jurídico e assistência para os queixosos e para as vítimas;
- d) guias e outros meios de informação disponíveis e acessíveis nas línguas que são amplamente faladas no país; e
- e) alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais.

A disposição acima figura como importante reforço argumentativo ao distinto valor a ser atribuído às provas destes autos, evidenciando-se a sua força probante, ainda, a impossibilidade de se revolver o acervo fático dos autos para se chegar à conclusão distinta (Súmula 126/TST).

Em vista do exposto, reiterando o costumeiro brilhantismo do voto de sua Excelência, a Desembargadora Convocada Relatora, **CONVIRJO** com o voto condutor, mediante a fundamentação acima.

Alberto Bastos Balazeiro

Ministro do TST