



## TRABALHO DECENTE

### Julgamento com Perspectiva de Gênero



**Dano moral decorrente de humilhações sofridas por empregada em razão da sua condição de mulher, inclusive relacionadas ao período menstrual e às necessidades biológicas dele oriundos.**

*“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 e do assédio moral sofrido com características peculiares à sua condição feminina. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da 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. (...) Extrai-se dos dados consignados no caso que: a) o assédio era praticado pela chefia da Reclamante; b) as humilhações ocorriam no ambiente público, na presença de outros empregados; c) entre as diversas humilhações perpetradas, havia ameaça de dispensa sem justo motivo e a determinação de execução de atividades estranhas à função para a qual a obreira fora contratada, com a finalidade de infligir medo na vítima; d) havia comentários pejorativos públicos à sua condição de mulher, inclusive relacionados ao período menstrual e às necessidades biológicas dele decorrentes; e) a Reclamante informou à empresa do assédio moral sofrido sem que tenha sido tomada medida suficiente para modificação da situação fática experimentada.”*

**"(...) INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DO GÊNERO. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DA MULHER TRABALHADORA. DIREITOS HUMANOS DA MULHER. DIRETRIZES DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA OIT (4º E 5º). CONVENÇÕES Nº 111 E 190 DA OIT. AGENDA 2030 DA ONU. ODS Nº 5 E 8. RECOMENDAÇÕES GERAIS Nº 33 E 35 DO CEDAW. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER ("CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ"). APLICAÇÃO DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. CABIMENTO DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO.** A Constituição da República de 1988 deflagrou no Brasil uma notável série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais e jurídicos, permitindo ao País subir de patamar em distintas áreas de sua configuração. No plano trabalhista, uma das mais importantes mudanças e aperfeiçoamentos foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego - o universo dos direitos da personalidade do ser humano que vive do trabalho. Nesse quadro, o *status* de regramento de direitos humanos fundamentais que ostentam os princípios, regras e institutos que regulam os direitos de personalidade aplicáveis às relações de emprego confere-lhes nova e importante força normativa. A deflagração desse novo universo jurídico pela CF/88 tem permitido vislumbrar uma sequência significativa de situações fáticas em que se verifica a ocorrência de violações a direitos da personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas, despontando, naturalmente, entre muitas hipóteses possíveis, o dano moral, em sentido amplo. O dano moral possui, em regra, caráter individual, atingindo o patrimônio imaterial da pessoa humana. Atando-se ao complexo da personalidade do ser humano, espraia-se em múltiplas dimensões e facetas, capazes de produzir repercussões jurídicas diferenciadas no quadro das relações a que se integra a pessoa. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. Especificamente em relação ao assédio moral, esse consiste em uma conduta comumente reiterada do sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e à diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves. Atente-se que os efeitos indenizatórios do assédio moral derivam diretamente da Constituição da República,

que firma como seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem-estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, *ab initio*, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, *in fine*, CF), além de ser passível de responsabilização do assediador por danos materiais e morais dela resultantes (art. 927 do CCB/02). Essa circunstância é ainda mais grave quando decorre de conduta discriminatória em razão do gênero - caso dos autos. 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 e do assédio moral sofrido com características peculiares à sua condição feminina. A relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da 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. Ingrid Leão enfatiza que *"em uma sociedade discriminatória, o papel das instituições é de contribuir para a ruptura de padrões de violência e padrões que neguem valores para a consolidação da democracia - como o respeito às diferenças - com decisões pautadas no Princípio da Igualdade, sob a perspectiva da singularidade das condições sociais das mulheres na sociedade brasileira"*. Ainda nesse sentido, como retratado em notícia publicada pelo CNJ<sup>1</sup>, em 07/07/2023, a partir do recorte realizado no volume de processos iniciados em 2022, a Justiça do Trabalho recebe por mês, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho. O caso dos autos engrossa essas estatísticas, considerando que concerne a condutas típicas de assédio moral no trabalho, na modalidade vertical descendente, com uma agravante que merece atenção e perspectiva própria, o direcionamento à trabalhadora com nítida lente na sua condição de mulher como instrumento potencializador das ofensas. No âmbito internacional, ainda que, de uma forma geral, as normas da OIT se direcionem a proteção de todas as pessoas (homens e mulheres), muitas delas, considerando a desigualdade estrutural de gênero manifesta nas relações de trabalho por todo o mundo, visam à proteção específica das mulheres para avançar no objetivo de promoção dos direitos iguais no trabalho. Assim, a proteção ao trabalho da mulher consiste em preocupação da Organização Internacional do Trabalho desde a sua criação, em 1919, possuindo 13 Convenções que tratam da superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Além das Convenções específicas na busca de um mundo sem discriminação e assédio no

---

<sup>1</sup> CNJ. **Justiça do Trabalho recebe cerca de seis mil ações por mês sobre assédio.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-recebe-cerca-de-seis-mil-acoes-por-mes-sobre-assedio/>.

trabalho, a OIT se organiza como um todo na direção desse objetivo, o que pode ser identificado pelos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotados pela OIT na Declaração de 1998 (86ª Sessão), e complementados pelo 5º elemento na 110ª Conferência Internacional do Trabalho de 2022: (1) Liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (3) abolição efetiva do trabalho infantil; (4) eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação; e (5) segurança e saúde no trabalho. Tais princípios assumem destaque na medida em que a declaração que os inaugura prevê que todos os membros da OIT (entre os quais se encontra o Brasil) *"ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções"*. Avançando o exame da temática nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, releva acrescentar a preocupação da OIT no combate à discriminação no trabalho prevista na Convenção nº 111, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 1958 (e ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965), tratando de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Em seu artigo 1º, a referida Convenção prevê que o termo "discriminação" compreende: *"toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"*. Essa convenção está intimamente ligada ao 4º princípio fundamental da OIT. Também merece destaque a Convenção 190 da OIT, aprovada em 10 de junho de 2019<sup>2</sup>, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, nos setores públicos e privados - cujo processo de ratificação se encontra em curso na Câmara dos Deputados, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais - MSC 86/2023. Reconhece a Convenção 190 em seu preâmbulo: *"o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero"; "que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente"; "a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio"; e "que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcionada as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho"*. Fundada na Declaração de Filadélfia, a Convenção 190 possui como

---

<sup>2</sup> Convenção 190 da OIT, Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)

núcleo a dignidade da pessoa humana, e é o primeiro instrumento que congrega a igualdade e não discriminação - bases norteadoras da atuação da OIT na promoção da Justiça Social - com a segurança e saúde no trabalho. A Convenção 190 reconhece a violência e o assédio como questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho (artigos 9, 10 (g) e (h), 11 (a)), 5º princípio fundamental da OIT. Assim, inobstante a Convenção 190 ainda não tenha ingressado na ordem jurídica interna brasileira, há que se ponderar que as diretrizes constantes desse diploma devem ser promovidas e respeitadas, como um direito fundamental de todos os trabalhadores e trabalhadoras a um meio ambiente do trabalho livre de violência e assédio com base no gênero. Salienta, ainda, a professora Flávia Piovesan, que: *"No que se refere à violência contra a mulher, cabe menção à Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, aprovada pela ONU, em 1993, bem como à Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ('Convenção de Belém do Pará'), de 1994. Ambas reconhecem que a violência contra a mulher, no âmbito público ou privado, constitui grave violação aos direitos humanos e limita total ou parcialmente o exercício dos demais direitos fundamentais. Definem a violência contra a mulher como 'qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública, como na privada' (artigo 1º). Vale dizer, a violência baseada no gênero ocorre quando um ato é dirigido contra uma mulher, porque é mulher, ou quando atos afetam as mulheres de forma desproporcional. Adicionam que a violência baseada no gênero reflete relações de poder historicamente desiguais e assimétricas entre homens e mulheres. A Convenção de 'Belém do Pará' elenca um importante catálogo de direitos a serem assegurados às mulheres, para que tenham uma vida livre de violência, tanto na esfera pública, como na esfera privada. Consagra ainda a Convenção deveres aos Estados-partes, para que adotem políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher"*. Seguindo, cabe destacar que, em 25/09/2015, foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU, com a participação de 193 países, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que estabeleceu 17 objetivos que contemplam entre eles: a igualdade de gênero (objetivo 5) que visa em seu item 5.2 a *eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos*; e o trabalho decente e crescimento econômico (objetivo 8) que tenciona no seu item 8.8 *proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários"*. Visando a esses objetivos, o sistema nacional de Justiça é chamado e deve responder. O Conselho Nacional de Justiça, permeado por comissão composta de representantes de todos os segmentos do Poder Judiciário brasileiro, voltando seu olhar para os países vizinhos na América Latina, como Chile, Bolívia, Colômbia e Uruguai, além do México, que já editaram Protocolos, e em atenção também às decisões de Cortes Regionais e Internacionais de Direitos Humanos que chamam a atenção para a importância e necessidade de se adotarem protocolos oficiais de julgamentos com perspectiva de gênero

para que casos envolvendo direito das mulheres sejam tratados de forma adequada, 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 moral potencializado pela condição de mulher. O referido Protocolo consiste em instrumento de transformação, de afirmação de direitos humanos, e uma ferramenta de consciência para promover a inclusão, *"de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos"*<sup>3</sup>. 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 para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. O objetivo central de todos esses esforços é superar os obstáculos que tornam impossível perceber a igualdade de dignidade entre mulheres e homens em todos os cenários. Além disso, o Protocolo efetiva o verdadeiro conceito material de acesso à justiça, dada a amplitude desse conceito e a necessidade de concretização dos princípios e regras elencados na CF/88, especialmente no âmbito do Judiciário. Firmados tais pontos, na hipótese, o direito à indenização pretendida pela Reclamante se alicerça em alegada conduta abusiva da chefia imediata. Dos elementos transcritos no acórdão, fica evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante - tanto que reconhecida pelo Tribunal Regional que confirmou a sentença de origem nesse sentido, demonstrando atenção e aplicação a todo o arcabouço normativo descrito. Porém, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu por bem manter o quantitativo da reparação fixado na sentença, no importe de R\$ 5.000,00 a título de indenização por assédio moral. Observe-se que, na hipótese dos autos, não se discute a fixação de indenização, mas apenas o valor arbitrado a título de reparação. O montante indenizatório, nessa hipótese, deve ser fixado pelo órgão julgante por meio de um juízo de equidade que se harmoniza com a amplitude dos comandos constitucionais incidentes na situação em análise (art. 5º, V e X, art. 7º, XXVIII, CF). De todo modo, a própria lei civil já previra a utilização desse critério para cálculo de reparações por atos ilícitos que não fossem regulados diferentemente pela lei (art. 1.553 do Código Civil de 1916). Hoje o novo Código Civil dispõe que *"a indenização se mede pela extensão do dano"* (art. 944 do Código Civil de 2002), o que, evidentemente, não afasta o justo e equilibrado arbitramento judicial em situações como as inerentes ao dano moral - no caso dos autos na modalidade de assédio moral. A partir da indução constitucional originária, construiu a jurisprudência, a partir de 1988, um critério relativamente objetivo de aferição do dano e fixação de montante indenizatório. Tal critério é composto de três tipos de elementos:

---

<sup>3</sup> CNJ. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 12/04/2024.

os referentes ao fato deflagrador do dano e ao próprio dano (elementos objetivos); os referentes aos sujeitos envolvidos, essencialmente a vítima e o ofensor (elementos subjetivos); e, finalmente, os referentes à própria indenização (elementos circunstanciais). Não pode a indenização ser inexpressiva, a ponto de não cumprir qualquer de seus objetivos reparadores e pedagógicos, desprestigiando, ademais, a ordem jurídica constitucional e legal e o próprio Judiciário. Não pode também ser, ao revés, exorbitante, a ponto de provocar enriquecimento sem causa do beneficiado e desarrazoado dispêndio do ofensor. Nos dois casos, seja o de valores inexpressivos, excessivamente módicos, seja o de valores exorbitantes, estratosféricos, o montante indenizatório deixa de observar os princípios cardeais da proporcionalidade e da razoabilidade, que regem o tema. Extrai-se dos dados consignados no caso que: a) o assédio era praticado pela chefia da Reclamante; b) as humilhações ocorriam no ambiente público, na presença de outros empregados; c) entre as diversas humilhações perpetradas, havia ameaça de dispensa sem justo motivo e a determinação de execução de atividades estranhas à função para a qual a obreira fora contratada, com a finalidade de infligir medo na vítima; d) havia comentários pejorativos públicos à sua condição de mulher, inclusive relacionados ao período menstrual e às necessidades biológicas dele decorrentes; e) a Reclamante informou à empresa do assédio moral sofrido sem que tenha sido tomada medida suficiente para modificação da situação fática experimentada. Assim, considerando os elementos que compõem o assédio moral experimentado pela Reclamante, entre eles, a **discriminação específica potencializada em razão da condição de mulher da vítima**, a pessoa do ofensor exercer cargo de chefia na relação contratual, a inércia da empresa quanto aos fatos, mesmo informada do que se passava no ambiente laboral, o notório desnível entre o poder econômico da empregadora e da empregada, a condição pública e reiterada no tempo das humilhações, compreende-se que a decisão comporta ajuste quanto ao valor indenizatório fixado. No caso em exame, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional se mostra em desconformidade com o padrão médio estabelecido por esta Corte em casos análogos, razão pela qual se impõe a sua modificação para que seja majorado, fixando a indenização por assédio moral no importe de R\$30.000,00. Agregue-se ainda que a minoração ou manutenção de montantes indenizatórios para valores ínfimos, especialmente quando se trata de uma conduta que reitera, afirma e reproduz violência moral e preconceito vigorantes há séculos no País, contribui para a "naturalização" da conduta ilícita, com o esvaziamento dos comandos e princípios constitucionais e internacionais ratificados sobre tal assunto na ordem jurídica do Brasil. **Recurso de revista conhecido e provido.**" ([RRAg-11608-79.2016.5.15.0102](#), 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 06/06/2024).

## Dano moral decorrente de discriminação de empregada. Desqualificação do ambiente de trabalho porque composto majoritariamente por pessoas do sexo feminino.

“Na **hipótese dos autos**, o direito à indenização pretendida pela Reclamante se alicerça em alegada conduta abusiva da chefia imediata. Dos elementos transcritos no acórdão ficou evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante, que desqualificava o ambiente de trabalho porque composto majoritariamente por pessoas do sexo feminino. (...) o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. **No caso concreto**, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu por bem minorar o quantitativo da indenização fixado na sentença. Entretanto o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, inclusive em face da condição de ser mulher, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável da chefia. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente de trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Não se olvide, outrossim, que o exercício do poder empregatício deve se amoldar aos princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade da pessoa humana, ao bem-estar individual e social e à subordinação da propriedade à sua função socioambiental.”

### **Legislação internacional**

Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)  
Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher

“(...) **RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE.** A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas

conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. Especificamente em relação ao assédio moral, esse consiste em uma conduta comumente reiterada do sujeito ativo, que abala o equilíbrio emocional do obreiro, mediante atos, palavras, gestos e silêncios significativos que almejam o enfraquecimento e a redução da autoestima da vítima, ou outra forma de tensão ou desequilíbrio emocional grave. Não se trata de dano autoevidente, mas, sim, de ofensa que exige comprovação processual. Sabe-se que as normas legais concernentes à distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333 do CPC/1973 - 373 do CPC/2015) dispõem ser do autor o ônus de comprovar os fatos constitutivos do seu direito e do réu os fatos capazes de impedir, modificar ou extinguir o direito invocado pelo autor. Na **hipótese dos autos**, o direito à indenização pretendida pela Reclamante se alicerça em alegada conduta abusiva da chefia imediata. Dos elementos transcritos no acórdão ficou evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante, que desqualificava o ambiente de trabalho porque composto majoritariamente por pessoas do sexo feminino. Registre-se que a diferença de tratamento de gênero ainda é uma lamentável realidade no Brasil, que gera elevado nível de tolerância a certos tipos de violência contra a mulher, caso do assédio sexual e/ou moral, por exemplo. Nesse sentido, a relação laboral, em face da assimetria de poder a ela inerente, mostra-se, infelizmente, como campo fértil à repercussão nociva da desigualdade estrutural de gênero. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da 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 patriarcalismo, do machismo, do sexismo, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. Visando a esse objetivo, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15/2/2022, que aconselha a magistratura brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. Inspirado nas Recomendações Gerais nº 33 e 35 do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir

e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), todos da ONU, o Protocolo incentiva para que os julgamentos não incorram na repetição de estereótipos e na perpetuação de tratamentos diferentes e injustos contra as mulheres. No **caso concreto**, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu por bem minorar o quantitativo da indenização fixado na sentença. Entretanto o conteúdo da prova oral, transcrito no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, inclusive em face da condição de ser mulher, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável da chefia. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002. Não se olvide, outrossim, que o exercício do poder empregatício deve se amoldar aos princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade da pessoa humana, ao bem-estar individual e social e à subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Agregue-se que, da análise dos arts. 932, III e 933, do Código Civil, o empregador é civilmente responsável por atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; bem como que responderá por tais atos praticados, ainda que não haja culpa de sua parte. Exsurge, portanto, a incidência da responsabilidade civil objetiva do empregador em tais hipóteses. No caso em exame, considerando alguns elementos dos autos, tais como a diversidade de condutas imputadas à chefia imediata, o dano, o grau de culpa do ofensor, a condição econômica das Partes, além do não enriquecimento indevido da Obreira e do caráter pedagógico da medida, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional mostra-se em desconformidade com o padrão médio estabelecido por esta Corte em casos análogos, razão pela qual se impõe a sua modificação, devendo ser restabelecida a sentença no particular. **Recurso de revista conhecido e provido no aspecto.**" ([RRAg-971-39.2015.5.09.0242](#), 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/02/2024).

## Dano moral decorrente da desqualificação do trabalho realizado por mulher no exercício da função de açougueira.

*“No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim descritos pelo TRT “ a partir da sua mudança para a função de açougueira, em 26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho, inclusive o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher, em evidente discriminação de gênero ”.*

*Além da gravidade dos fatos narrados, importa ponderar a culpa da reclamada que, de acordo com a decisão do Regional, tinha ciência dos fatos e foi omissa na busca de uma solução.*

*(...)*

*O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ – criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários – destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada (...)*

*A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada.”.*

### **Legislação internacional**

*Convenção 111 da OIT*

*Convenção 190 da OIT*

*Declaração de Filadélfia*

**“(…) RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. VALOR ARBITRADO.**

1 - O TRT deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em R\$ 3.000,00 (com fundamento no art. 223-G, §1º, da CLT), decorrentes de discriminação de gênero sofrida no ambiente de trabalho.

2 - **Quanto aos fatos anteriores à vigência da Lei 13.467/2017**, na fixação do montante da indenização por danos morais levam-se em consideração os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). A regra matriz da indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF) é a dignidade da pessoa humana, indicada pelo legislador constituinte originário como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF). Por esses motivos, de acordo com o STF, não encontraram legitimidade na Constituição Federal as antigas leis especiais que fixavam valores da indenização por danos morais em hipóteses específicas, como eram os casos da Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967), do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) e do

Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei 7.565/1986. No RE 447.584/RJ, Ministro Cezar Peluso, o STF concluiu pela não recepção do art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967) registrando que *"Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República"*. Na ADPF 130, Ministro Carlo Britto, o STF decidiu pela não recepção integral da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967), afastando novamente a hipótese de tabelamento do montante da indenização por danos morais, entre outros, pelo seguinte fundamento: *"(...) A relação de proporcionalidade entre o dano moral ou material sofrido por alguém e a indenização que lhe caiba receber (quanto maior o dano maior a indenização) opera é no âmbito interno da potencialidade da ofensa e da concreta situação do ofendido (...)"*.

**3 - Quanto aos fatos posteriores à vigência da Lei 13.467/2017**, na fixação do montante da indenização por danos morais também segue aplicável o princípio da proporcionalidade (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil). Em razão das disposições da Lei 13.467/2017 sobre a matéria, foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade pela ANAMATRA (ADI 6.050), pela CNTI (ADI 6.082) e pelo CFOAB (ADI 6.069), as quais foram desapensadas da ADI 5.870 (extinta sem resolução do mérito por perda de objeto ante o fim da vigência da MP 808/2017). Nas ADIs 6.050, 6.082 e 6.069, a conclusão do STF foi sintetizada na seguinte ementa: *"Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade"*.

4 - Assim, quanto aos fatos ocorridos na vigência da Lei 13.467/2017, podem ser utilizados na fixação do montante da indenização por danos morais os parâmetros do art. 223-G da CLT. O dispositivo, contudo, na parte em que apresenta tabelamento de valores, não vincula o julgador na fixação da indenização por danos morais, conforme *"as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade"* (nos termos decididos pelo STF).

**5 - No caso dos autos, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorreu de discriminação de gênero observada no curso contrato de trabalho, assim descritos pelo TRT "a partir da sua mudança para a função de açougueira, em 26/5/2018 (fl. 58), sofreu com atitudes machistas de outros colegas de trabalho, inclusive**

***o encarregado do setor, que não lhe consideravam apta ao exercício da função somente por ser mulher, em evidente discriminação de gênero". Além da gravidade dos fatos narrados, importa ponderar a culpa da reclamada que, de acordo com a decisão do Regional, tinha ciência dos fatos e foi omissa na busca de uma solução.***

6 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que "*todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades*". A importância de se buscar a igualdade de gênero foi destacada pela ONU, que traz a matéria como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – 5 da Agenda 2030 da ONU.

7 - Ademais, entre as *core obligations* da OIT está a Convenção nº 111 (ratificada pelo Brasil), que combate a discriminação em matéria de emprego e profissão, conceituando em seu art. 1º discriminação como "*Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*".

8 - A violência e assédio em razão de gênero é também combatida pela OIT na Convenção nº 190 (pendente de ratificação pelo Brasil), que assim a conceitua: "*o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.*"

9 - No ordenamento pátrio, a discriminação em razão de gênero fere o princípio da igualdade e o art. 5º, I, da Constituição Federal: "*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: "*É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]*".

10 - O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ – criado com o objetivo primordial de alcançar a superação dos entraves que impossibilitam a equivalência de dignidade entre mulheres e homens, em todos os cenários – destaca como o ambiente de trabalho pode ser hostil às mulheres, muitas vezes de forma velada.

**11 - A situação em análise reveste-se de maior gravidade. A violência de gênero se dava de forma transparente no ambiente laboral, sem qualquer pudor e sem repreensão por parte da reclamada.**

11(*sic*) - Constata-se, portanto, que o valor arbitrado em R\$ 3.000,00 a título de indenização por danos morais não observou o princípio da proporcionalidade, considerando-se os fatos narrados, a natureza e a extensão do dano e o grau de culpa da reclamada.

13 – Recurso de revista a que se dá provimento." ([RR-444-14.2021.5.09.0651](https://rr.trt1.jus.br/rr/RR-444-14.2021.5.09.0651), 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

## Dano moral decorrente da dispensa da empregada motivada por desentendimentos entre o marido e o empregador.

*“Conforme orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, o Poder Judiciário deve ficar atento de maneira a não minimizar ‘a relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero’, sendo importante ‘refletir sobre prejuízos potencialmente causados’ e ‘incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional’. Da mesma forma, o julgador deve considerar se existe ‘alguma assimetria entre as partes envolvidas’ e ‘o que significa proteger, no caso concreto?’.*

*Assim, no caso concreto, a Lei nº 9.029/95 proíbe ‘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’.*

*A reclamante foi dispensada por meio de um recado, após incompatibilidade do empregador com seu marido, fato que indiscutivelmente levou à despedida arbitrária da trabalhadora.*

*Portanto, enquanto mulher, a trabalhadora foi considerada mera extensão do homem, o que denota a indubitável prática de ato discriminatório.”*

**“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO DO ART. 4º DA LEI 9.029/95. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA E LIMITATIVA DA MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR MOTIVO DE SEXO E DE ESTADO CIVIL.** 1 – A reclamante busca a reversão da dispensa ocorrida em razão de desentendimentos entre o ex-empregador e o seu marido que trabalhava na mesma empresa. O Tribunal Regional entendeu que não restou comprovada a prática de "ato intencional de ofender ou menosprezar a reclamante, mormente porque a discussão provocativa ocorreu antes da menção à sua pessoa e entre o seu marido e o ex-empregador", e que "somente a conversa mantida entre o marido da reclamante e seu ex-empregador não possui o condão de caracterizar dispensa discriminatória". 2 – Pelo que se extrai dos elementos fáticos registrados no acórdão regional, a trabalhadora foi claramente despedida por retaliação e discriminação, pois o empregador refere-se à mulher trabalhadora, sua empregada, e ao seu marido, de forma depreciativa e discriminatória, o que nem de longe se insere no poder diretivo do empregador. 3 - No caso, denota-se a discriminação pelo fato de o empregador ter mencionado na discussão que não queria na empresa "esse tipo de gente", de forma pejorativa. A dispensa também demonstra total desconsideração à mulher enquanto pessoa humana e enquanto gênero, ignorando a sua identidade, seus direitos e seus atributos enquanto trabalhadora. A atitude patronal busca atingir ao mesmo tempo o marido e a mulher, por meio da dispensa da trabalhadora

perpetrada por meio de um recado, o que atinge também a sociedade e demonstra clara discriminação de gênero. 4 - Conforme orientação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, o Poder Judiciário deve ficar atento de maneira a não minimizar "a relevância a certas provas com base em uma ideia preconcebida sobre gênero", sendo importante "refletir sobre prejuízos potencialmente causados" e "incorporar essas considerações em sua atuação jurisdicional". Da mesma forma, o julgador deve considerar se existe "alguma assimetria entre as partes envolvidas" e "o que significa proteger, no caso concreto?". A Lei nº 9.029/95 proíbe "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". A reclamante foi dispensada por meio de um recado, após incompatibilidade do empregador com seu marido, fato que indiscutivelmente levou à despedida arbitrária da trabalhadora. Portanto, enquanto mulher, a trabalhadora foi considerada mera extensão do homem, o que denota a indubitável prática de ato discriminatório. **Recurso de revista conhecido e provido.** ([RR-228-39.2017.5.10.0013](#), 8ª Turma, Redatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 12/12/2022).

## Dano moral decorrente de comentário de apresentador relacionado à aparência física de empregada em programa de televisão.

*“Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas – supostamente neutras e universais –, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. (...) No caso em apreço, conquanto tenha sido direcionado à autora comentário desairoso em rede nacional, de modo que aqueles que conheciam a sua trajetória profissional – de mais de dez anos na emissora –, tiveram amplo conhecimento da fala invectiva do apresentador, a Corte de origem entendeu não demonstrado o dano moral. Ou seja, embora o comentário do apresentador tenha sido inequivocamente proferido sob a ótica da objetificação do corpo feminino – completamente desvencilhado, portanto, da esfera do trabalho prestado pela demandante –, reforçando ainda estereótipos de gênero, tal como o da competitividade entre mulheres, o julgador regional não vislumbrou a existência de dano moral em concreto. Todavia, ao revés da ilação do Tribunal de origem, o apresentador de TV perpetrou inequívoco ataque à pessoa da reclamante, em rede nacional, mediante a utilização de estereótipos arraigados no ideário tipicamente patriarcal de relação de poder, segundo o qual o valor da mulher é medido por sua beleza e juventude. (...) Nesse viés, sob a perspectiva das lentes de gênero, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas.”*

**“DANO MORAL. COREÓGRAFA. COMENTÁRIO DESABONADOR POR APRESENTADOR DE TELEVISÃO, EM PROGRAMA EXIBIDO EM REDE NACIONAL. AUSÊNCIA DE MENÇÃO EXPRESSA AO NOME DA RECLAMANTE. PROTOCOLO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS.** É incontroverso nos autos que a recorrente laborou para a emissora recorrida por mais de dez anos e que um de seus apresentadores, durante programa exibido em rede nacional, ao se referir à nova coreógrafa contratada pela emissora, afirmou *"essa coreógrafa é muito melhor do que a outra que foi embora"*, em alusão às suas características físicas, em detrimento daquelas apresentadas pela reclamante. Nada obstante, o Tribunal Regional decidiu afastar a indenização por dano moral cominada pelo julgador de primeira instância, sob o fundamento de que *"o nome da obreira sequer foi mencionado no vídeo"*. *In casu*, inequívoca a necessidade de aferir a conduta perpetrada pela reclamada, por meio de seu apresentador, sob a perspectiva de gênero. O Conselho Nacional de Justiça elaborou, no ano de 2021, o "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", mediante a participação de todos os seguimentos da Justiça – estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral –, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado,

do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas – supostamente neutras e universais –, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. Destaca-se que esta Corte Superior tem proferido julgamentos sob as lentes de gênero, utilizando-se do citado Protocolo. Precedentes. No caso em apreço, conquanto tenha sido direcionado à autora comentário desairoso em rede nacional, de modo que aqueles que conheciam a sua trajetória profissional – de mais de dez anos na emissora –, tiveram amplo conhecimento da fala invectiva do apresentador, a Corte de origem entendeu não demonstrado o dano moral. Ou seja, embora o comentário do apresentador tenha sido inequivocamente proferido sob a ótica da objetificação do corpo feminino – completamente desvencilhado, portanto, da esfera do trabalho prestado pela demandante –, reforçando ainda estereótipos de gênero, tal como o da competitividade entre mulheres, o julgador regional não vislumbrou a existência de dano moral em concreto. Todavia, ao revés da ilação do Tribunal de origem, o apresentador de TV perpetrou inequívoco ataque à pessoa da reclamante, em rede nacional, mediante a utilização de estereótipos arraigados no ideário tipicamente patriarcal de relação de poder, segundo o qual o valor da mulher é medido por sua beleza e juventude. De fato, ao traçar um comparativo de ordem física entre a reclamante e a nova coreógrafa contratada, o apresentador de TV indubitavelmente reduziu, em rede nacional, mais de uma década de serviços prestados à emissora a atributos de ordem física. Não é demais ressaltar que, acaso se tratasse de empregados do sexo masculino, dificilmente esse tipo de comparação teria sido perpetrada. Seria plausível que o objeto de debate gravitasse em torno da competência dos empregados, mas pouco provavelmente sobre seus corpos. Nesse viés, sob a perspectiva das lentes de gênero, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Nesse sentido, embora possa a recorrida, equivocadamente, crer que a conduta do apresentador de TV não tenha causado prejuízos na esfera íntima da lesionada, o dano moral tem característica peculiar, *in re ipsa*, derivando da própria natureza do fato. Recurso de revista conhecido e provido.” ([RR-1001564-40.2017.5.02.0383](#), 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 22/09/2023).

## Valoração de provas em controvérsia relacionada a assédio sexual no meio ambiente de trabalho a partir das diretrizes estabelecidas pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

*“(...) a preocupação com a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, inclusive no meio ambiente de trabalho, é matéria sensível a toda comunidade internacional e engloba todos os ramos da Justiça Brasileira, não podendo passar despercebida nesta Justiça Especializada. Nesse contexto, ganha especial relevância o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria 27/2021 e Resolução 492/2023), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com o objetivo de orientar magistradas e magistrados a considerar a desigualdade e discriminação pautadas em gênero ao conduzirem processos e proferirem decisões. A ideia é que, diante da situação concreta, a julgadora e o julgador avaliem se sua conduta ou decisão não perpetua injustiças estruturais, como a culpabilização da vítima e o uso de noções preconceituosas formadas a partir de papéis de gênero preconcebidos socialmente.*

*(...) o Tribunal de origem afastou a caracterização do assédio com base nas regras de distribuição do ônus probatório, “porque não provada a repulsa da reclamante à conduta reiterada de natureza sexual”.*

*Entretanto, essa conclusão não merece ser mantida, pelas razões que passo a indicar.*

*(... )**Em terceiro lugar**, o depoimento no sentido de que se “ouviu dizer” que havia um “rolo” entre a vítima e o assediador é de natureza indireta (hearsay testimony), razão pela qual seu valor probatório depende da corroboração por outros elementos, o que não se verificou na hipótese.*

***Em quarto lugar**, ao desconsiderar totalmente a palavra da vítima para formar seu convencimento, a Corte de origem contrariou a orientação constante do protocolo do CNJ, que considera fazer “parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual”. Em verdade, o Tribunal Regional parece ter atribuído maior valor à fala do acusado, visto que destacou o relato feito por uma das testemunhas, no sentido de que o assediador “falou que todas as situações eram consentidas pela reclamante”.*

### “ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017.

#### I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO.

1. Ante a possível afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar que se processe o recurso de revista. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

## **II-RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

2. Apesar de a atual ordem constitucional ter assegurado há mais de trinta e cinco anos a igualdade de direitos e a não discriminação da mulher, ainda é necessário dizer o óbvio em um país culturalmente machista, com raízes no colonialismo e nos padrões eurocêntricos de superioridade em relação ao sexo, gênero, raça e origem.

3. Assim, especialmente em relação às mulheres, a atuação do Poder Judiciário se mostra essencial na efetividade de diversos valores centrais da Constituição Federal de 1988, entre eles, a garantia de um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e, portanto, livre de assédio e de mazelas, sejam elas físicas ou mentais (arts. 200, VIII e 225 da Constituição Federal e 154 e 157 da CLT).

4. A propósito, destaca-se que a preocupação com o meio ambiente laboral ganhou força no cenário internacional por ocasião da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em que a saúde e a segurança do trabalho foram inseridas como a 5ª categoria de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o que alçou a Convenção 155 da OIT ao *status* de convenção fundamental. No mesmo sentido, em âmbito doméstico, iniciou-se o processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, relativa à violência e ao assédio no ambiente de trabalho.

5. Ressalta-se, ainda, que o Brasil firmou o compromisso de *"alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas"* e *"promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos"*, nos termos da Agenda 2030 da ONU (ODS 5 e 8).

6. Em suma, a preocupação com a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, inclusive no meio ambiente de trabalho, é matéria sensível a toda comunidade internacional e engloba todos os ramos da Justiça Brasileira, não podendo passar despercebida nesta Justiça Especializada.

7. Nesse contexto, ganha especial relevância o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria 27/2021 e Resolução 492/2023), elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com o objetivo de orientar magistradas e magistrados a considerar a desigualdade e discriminação pautadas em gênero ao conduzirem processos e proferirem decisões.

8. Esse protocolo busca assegurar, no âmbito do Poder Judiciário, a concretização de valores centrais da Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I); a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV); a igualdade (material) entre homens e mulheres (art. 5º, I); a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX); o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, livre de violência e assédio (arts. 200, VIII e 225); dentre outros.

9. Ademais, o documento do CNJ vai ao encontro da 7ª onda renovatória de acesso a justiça, de Bryant Garth, que busca proteger os grupos sociais vulneráveis ou culturalmente vulnerabilizados, em que se incluem as mulheres, ante a desigualdade de gênero e raça nos sistemas de justiça.

10. **No caso concreto**, a partir da prova oral, o Tribunal de origem registrou que um trabalhador da empresa, *“de fato, apresentou comportamento inadequado não só com a reclamante como também com outras colegas de trabalho, entre elas ‘uma jovem aprendiz’*. Consignou, ainda, que a conduta do empregado era *“grave e reprovável”* e que a ré, mesmo ciente dos fatos, não tomou qualquer atitude.

11. O TRT afirmou, ainda, que a autora foi advertida em *“quatro oportunidades: 1) falta injustificada em 07/04/2021; 2) insubordinação em 15/06/2021; 3) atrasos diários em 22/01/2022; e 4) falta injustificada em 24/01/2022”*. Por isso, entendeu que o suposto assediador não se valeu de sua posição hierarquicamente superior para *“perseguir”* a autora, uma vez que *“não é possível afirmar que advertir um empregado por faltar injustificadamente ao trabalho configure perseguição”*.

12. Nesse ponto, a Corte Regional destacou que a autora admitiu que faltou injustificadamente e que a *“perseguição”* se iniciou quando o empregado acusado *“viu’ que a trabalhadora ‘não ia mais dar atenção’ a ele”*. A partir desse trecho do depoimento da empregada, o TRT concluiu que essa confessou que *“dava atenção”* ao suposto assediador, o que demonstraria a consensualidade.

13. Assim, o Tribunal de origem afastou a caracterização do assédio com base nas regras de distribuição do ônus probatório, *“porque não provada a repulsa da reclamante à conduta reiterada de natureza sexual”*.

14. Entretanto, essa conclusão não merece ser mantida, pelas razões abaixo indicadas.

15. Em **primeiro lugar**, reitera-se que o próprio TRT reconheceu a existência de assédio sexual no meio ambiente de trabalho da autora, inclusive em relação a uma menor aprendiz. A propósito, consta de depoimento transcrito no acórdão recorrido que uma das testemunhas *“já presenciou diversas vezes o [empregado] ‘acolchar’ as pessoas, ou seja, agarrar por trás as meninas, às vezes, dava ‘tapa na bunda das meninas’; que o depoente presenciou isso ocorrer com a reclamante e com [outra trabalhadora]; que também já chegou a presenciar uma situação com uma jovem aprendiz [...]”*.

16. Em **segundo lugar**, os registros de que a empregada abraçou o responsável pelo assédio e lhe *“deu atenção”*, por si só, são incapazes de demonstrar a consensualidade da vítima com todas as demais condutas praticadas pelo empregado, especialmente porque é incontroverso que o assédio, além de fazer parte daquele meio ambiente de trabalho, foi notificado à empresa oportunamente, sem que essa adotasse medidas eficientes para contê-lo. Além disso, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ensina que *“a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação”*.

17. Em **terceiro lugar**, o depoimento no sentido de que se “*ouviu dizer*” que havia um “*rolo*” entre a vítima e o assediador é de natureza indireta (*hearsay testimony*), razão pela qual seu valor probatório depende da corroboração por outros elementos, o que não se verificou na hipótese.

18. Em **quarto lugar**, ao desconsiderar totalmente a palavra da vítima para formar seu convencimento, a Corte de origem contrariou a orientação constante do protocolo do CNJ, que considera fazer “*parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual*”. Em verdade, o Tribunal Regional parece ter atribuído maior valor à fala do acusado, visto que destacou o relato feito por uma das testemunhas, no sentido de que o assediador “*falou que todas as situações eram consentidas pela reclamante*”.

19. Em **quinto lugar**, em meio a um ambiente de trabalho desequilibrado, com a presença incontroversa de assédio, é usual que o desempenho dos empregados e empregadas seja afetado. Assim, sob pena de se culpabilizar a vítima, é incorreto concluir que as faltas injustificadas e os atrasos da autora, por si só, são aptos a desabonar seu relato.

20. De fato, mesmo nos casos em que a empregada descumpra alguns de seus deveres funcionais, é possível que a imposição de penalidades caracterize perseguição, especialmente se o assediador ocupar posição hierarquicamente superior, como é a hipótese.

21. Assim como a advertência, a cobrança de metas e a definição de funções fazem parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, a depender do caso concreto, é possível que o superior hierárquico se utilize desse poder – que é legítimo em circunstâncias normais – como instrumento de assédio. É o que ocorre, por exemplo, quando a vítima decide não mais manter um relacionamento com seu chefe e, a partir daí, este passa a assediá-la e a tratá-la de forma mais rigorosa com o objetivo de puni-la.

22. Em **sexto lugar**, à luz dos princípios da oralidade, da imediatidade e da identidade física do juiz, é importante que se valorizem as impressões do juízo de primeiro grau quanto à instrução probatória, especialmente em casos que envolvem violência de gênero. Nestes autos, contudo, o TRT desconsiderou a percepção da magistrada de origem em relação ao depoimento da vítima, conforme se extrai da sentença transcrita no corpo do acórdão recorrido: “*Durante a instrução processual pude perceber um nítido traço de veracidade nas alegações da Reclamante durante a colheita do seu depoimento, notadamente diante do seu estado emocional ao relatar os fatos que passaram de um flerte inicial para investidas mais incisivas e explícitas [...]*”.

23. **A partir de todos esses elementos**, conclui-se que a autora logrou êxito em comprovar que foi vítima de assédio sexual e que a empresa, ao não responder adequadamente às denúncias recebidas, corroborou para a manutenção de um meio ambiente de trabalho desequilibrado, em descumprimento dos deveres previstos no art. 157 da CLT. Logo, deve-se reconhecer o direito da trabalhadora à compensação pelos danos extrapatrimoniais sofridos.

24. À luz das peculiaridades destes autos, bem como do porte da empresa, que é rede de supermercados em Goiânia/GO, o valor postulado na petição inicial (R\$ 71.450,00) cumpre o papel de ser compensatório à ofendida, dissuasório ao ofensor e exemplar frente à sociedade. Precedentes.

**Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido.”** ([RRAg-10131-03.2022.5.18.0013](#), 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/08/2024).

## Intervenção da Corte Superior na fixação do valor da indenização por dano moral coletivo decorrente de assédio sexual contra grupo de empregadas.

*I. A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que o debate vinculado ao valor arbitrado para reparação de ordem moral apenas se viabiliza apenas em “casos extremos”, no controle do atendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, notadamente em casos em que o valor fixado revela-se excessivamente irrisório ou exorbitante.*

*II. No caso, o Tribunal Regional concluiu comprovadas as condutas caracterizadoras de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas que exerciam a função de vigilante por parte de empregados da empresa ré tomadora.(...)*

*III. A propósito, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, por meio da Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021, instituiu Grupo de Trabalho, cuja tratativas, com a participação de todos os segmentos da Justiça – estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral, geraram a produção do texto final do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.(...)*

*IV. A partir dessas balizas, a atuação da Corte Regional, em penalizar empregador que, de qualquer modo, tergiverse quanto aos direitos humanos, especialmente os das minorias, deixando-as desprotegidas e, ainda mais, agredidas de forma tão inominável, como narra o teor fático delineado pelo acórdão regional, percebe-se que, ao fixar o quantum indenizatório, não ofendeu os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior.”*

### **“DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO SEXUAL. EMPREGADAS TERCEIRIZADAS. QUANTUM ARBITRADO. PRETENSÃO À MINORAÇÃO.**

**I.** A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que o debate vinculado ao valor arbitrado para reparação de ordem moral apenas se viabiliza apenas em “casos extremos”, no controle do atendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, notadamente em casos em que o valor fixado revela-se excessivamente irrisório ou exorbitante.

**II.** No caso, o Tribunal Regional concluiu comprovadas as condutas caracterizadoras de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas que exerciam a função de vigilante por parte de empregados da empresa ré tomadora. Nesse sentido, faz constar, entre outros relatos, o relato da empregada de que “o assediador a beijou bruscamente, a abraçando e enviava mensagens libidinosas no seu celular”, tendo narrado “beijos na boca e pegadas na perna”. Ademais, a Corte de origem entendeu que restou comprovado que, diante das denúncias, a empresa ré não tomou medidas para coibir tal situação, consignando que “não foram tomadas medidas apropriadas, sejam preventivas ou posteriores à ciência da situação, por parte da reclamada, com vistas a evitar esse tipo de situação vexatória por parte das empregadas”. Nesse contexto, o Tribunal Regional concluiu pela caracterização de dano moral

coletivo, fundado na violação do dever da empresa em manter um ambiente de trabalho saudável e zelar pela integridade física e mental aos trabalhadores que lhe prestam serviços, pois não tomou as medidas necessárias para impedir as condutas de assédio sexual contra as empregadas terceirizadas, nem antes e nem depois das denúncias feitas – razão pela qual condenou a parte reclamada no pagamento do quantum indenizatório de R\$ 150.000,00.

**III.** A propósito, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, por meio da Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021, instituiu Grupo de Trabalho, cuja tratativas, com a participação de todos os segmentos da Justiça – estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral, geraram a produção do texto final do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Nesse documento, buscou-se a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções nº 254 e nº 255, de 4 de setembro de 2018, do CNJ, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, que tem como referência o Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, concebido pelo Estado do México após determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Cumpre acentuar que este protocolo é mais um instrumento para que seja alcançada a igualdade de gênero, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, à qual se comprometeram o Supremo Tribunal Federal e o Conselho Nacional de Justiça.

**IV.** A partir dessas balizas, a atuação da Corte Regional, em penalizar empregador que, de qualquer modo, tergiverse quanto aos direitos humanos, especialmente os das minorias, deixando-as desprotegidas e, ainda mais, agredidas de forma tão inominável, como narra o teor fático delineado pelo acórdão regional, percebe-se que, ao fixar o quantum indenizatório, não ofendeu os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Ao contrário, o verniz punitivo do quantum indenizatório busca tão-somente colocar peias às atitudes omissivas ou comissivas daqueles que deviam resguardar e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e cooperativo, principalmente porque não há medidas judiciais possíveis reparatórias para aquelas mulheres agredidas em sua intimidade, fragilizadas justamente pela característica intrínseca mais importante das vítimas, em que agressores confundem o feminino com fraqueza, e por isso subjugá-las, retirando-lhes, talvez, a qualidade do humano e transformá-las em objeto para a satisfação de desejos abjetos. Tais ações devem, sem nenhuma exceção, receber as mais severas respostas do Poder Judiciário.

**V.** Recurso de revista de que não se conhece." ([RR-1771300-48.2009.5.09.0009](#), 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 10/11/2023).

## **Dano moral decorrente da vedação de utilização, por pessoa transgênero, do nome social e do banheiro, conforme a identidade de gênero, nas dependências físicas da empresa.**

*“A tutela das pessoas trans encontra guarida, sobretudo, no princípio da dignidade da pessoa humana que, por sua vez, encontra assento na arquitetura constitucional pátria como sendo um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, III) e, traduzido como princípio norteador de todo o ordenamento jurídico, se concretiza pela positivação dos direitos e garantias fundamentais, dentre os quais o da liberdade, da igualdade de direitos, da inviolabilidade da vida privada, da personalidade e da não discriminação.*

*A par de conferir concretude ao objetivo fundamental de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF), é importante ter presente que a sociedade civil está em constante transformação e que os Estados, suas instituições e a sociedade devem envidar esforços para compreender as novas formas de identificação dos sujeitos, para que sejam observados e respeitados os seus direitos e garantias fundamentais, visando promover uma sociedade mais justa, solidária e inclusiva para todos, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.*

*(...)*

*Para além de uma discussão mais profunda acerca de definições terminológicas e paradigmas biológicos sobre os possíveis gêneros existentes, no presente caso, é importante registrar que é incontroverso que desde o momento que a Autora assumiu a sua identidade de gênero no ambiente de trabalho, ela apresentava aspectos estéticos suficientes para validar a sua identidade de gênero feminina, pois se identificava como mulher, trajava como mulher e se portava como mulher.*

*(...)*

*O Tribunal de origem, portanto, ao corroborar a conduta da empresa e condicionar a utilização do nome social à mudança no registro civil e a utilização do banheiro à cirurgia de redesignação de sexo, violou o direito de personalidade da empregada, bem como o seu direito à dignidade (art. 1º, III, da CF), à liberdade e à privacidade (artigo 5º, caput e X), sendo devida a reparação pelo dano moral sofrido mediante a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.”*

### **Legislação internacional**

*Convenção Americana de Direitos Humanos (Decreto nº 678/92)*

*Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural*

*Declaração sobre Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero*

*Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (Decreto nº 592/92)*

*Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto nº 591/92).*

**“RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PESSOA TRANSGÊNERO. PROIBIÇÃO DE USO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ.**

**VEDAÇÃO DO USO DO BANHEIRO FEMININO. TEMAS 761 E 778 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL. DIREITO À IDENTIDADE INDIVIDUAL E SOCIAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS DE PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 5º, CAPUT E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO.**

**1.** Discussão centrada na condenação da empresa demandada ao pagamento de indenização por danos morais à "empregada trans" que, no curso do contrato de trabalho, assumiu a sua identidade de gênero feminina perante colegas e chefes, sendo-lhe vedada a utilização do banheiro feminino, bem como a utilização do nome social no crachá funcional.

**2.** O Tribunal Regional manteve a sentença de improcedência da pretensão, ao fundamento de que foi correta a conduta da empresa, no sentido de aguardar o processo de finalização de redesignação sexual, bem como dos trâmites judiciais para alteração do registro civil com o uso do nome social, como condições para que a empregada pudesse utilizar o banheiro de acordo com a sua identidade sexual. Da leitura do acórdão regional depreende-se que a Autora, quando admitida na empresa em outubro de 2008, possuía aparência condizente com o gênero masculino. Ao final de 2011 a Recorrente começou a exteriorizar a sua identidade feminina e em meados de 2012, quando o processo transexualizador já estava em curso (processo clínico de adequação sexual que consiste em terapia psicológica e hormonal), a parte comunicou esse fato a seu superior hierárquico. Conforme notificado no acórdão regional, restou inconteste que a empregada solicitou à empresa a utilização do banheiro feminino durante o dia (turno normal de trabalho), em virtude dos constrangimentos sofridos ao fazer uso do banheiro masculino, mas que apenas lhe foi permitido, ainda de forma provisória, o uso do banheiro feminino à noite. Constatou, ainda, que em face da situação vivenciada a empregada fez reclamação junto ao advogado da empresa que, por sua vez, não tomou providências.

**3.** Trata-se de tema complexo e ao mesmo tempo sensível, pois o debate sobre transgeneridade e identidade de gênero, sob qualquer perspectiva analisada, desafia tradições conceituais jurídicas que não conseguem acompanhar, em grande medida, a evolução das mudanças e condições de vida atuais, dado o dinamismo e a complexidade do tecido social. Afinal, a discussão sobre orientação sexual em sentido amplo, por se tratar de tema relativamente recente no âmbito do Direito, não se enquadra propriamente nos tradicionais fatores de discriminação, a exemplo de sexo, raça e convicções políticas ou ideológicas, de modo que se faz necessário buscar, por meio de interpretação sistemática e teleológica da ordem jurídica nacional e das normas internacionais, o sentido que melhor garanta a efetividade dos direitos fundamentais dos grupos vulneráveis. Para além das propostas terminológicas-conceituais que envolvem a definição da "identidade trans", tanto na jurisprudência, quanto na doutrina, a definição da "identidade de gênero" está relacionada à autodeterminação de cada indivíduo quanto ao seu gênero, que pode ou não corresponder ao sexo biológico que lhe foi atribuído no nascimento, sendo um componente do direito à personalidade, na medida em que a

identidade de gênero diz respeito à subjetividade de cada pessoa, a sua autopercepção e a forma como interage em sociedade. **4.** O Supremo Tribunal Federal tem firmado a sua jurisprudência no sentido de se reconhecer o direito à liberdade de gênero e autodeterminação sexual, garantindo às "pessoas trans" igual proteção do sistema jurídico, como resultado do processo de construção e ressignificação dos direitos humanos à luz dos preceitos contidos na Constituição Federal e na ordem jurídica internacional, em que não mais se permite discriminação baseada em orientação sexual, como obstáculo para a fruição dos direitos civis, econômicos, culturais, políticos e sociais. Nesse sentido, convém registrar que ao iniciar o julgamento do RE 845.779/SC, o STF reconheceu a repercussão geral da matéria relativa à "*possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente*" (Tema 778). De igual modo, também restou reconhecida a repercussão geral no julgamento do RE 670.422/RS, em que se discutiu "*a possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo.*" (Tema 761). **6.** No presente caso, à luz da jurisprudência do STF, **a conduta da empresa em proibir a Recorrente de fazer uso do seu nome social** implica a caracterização de dano ao patrimônio moral da Recorrente. Afinal, é preciso ter presente que o nome é elemento que identifica o cidadão perante a sociedade e, enquanto meio de exercício do direito à identidade, interessa, antes de mais nada, à própria pessoa. Enquanto o "nome civil" compõe o rol dos direitos de personalidade (art. 16 do Código Civil), o "nome social", por seu turno, é a designação pela qual a "pessoa trans" se identifica e é socialmente reconhecida, nos termos do artigo 1º, I, do Decreto 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de "pessoa trans" no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. Além do referido decreto, verifica-se a adoção de inúmeras iniciativas, em termos de políticas públicas e medidas legislativas, voltadas para a proteção das "pessoa trans", com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), em observância a aplicação vertical dos direitos fundamentais. É preciso ter presente que as decisões judiciais igualmente devem se pautar na eficácia horizontal dos direitos humanos. Desse modo, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho deve levar em consideração, de um lado os princípios constitucionais referentes à livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF) e, de outro, os direitos e garantias relativas aos trabalhadores. À luz da eficácia horizontal dos direitos humanos, portanto, é que se deve analisar o constrangimento sofrido pela empregada que, embora se apresentasse e se portasse como mulher, de acordo com a sua identidade de gênero, era obrigada a usar um crachá com o nome civil masculino. A empresa reclamada poderia (e deveria), em decorrência da boa-fé objetiva contratual, da qual decorre o dever de cooperação, colaboração e de cuidado, ter evitado a ocorrência de situações constrangedoras ou vexatórias diante de colegas, assim como garantido o respeito à integridade moral e psicológica da trabalhadora. Não pode o empregador se descurar de

tomar medidas adequadas para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus empregados, nos termos do artigo 422 do Código Civil e do Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito do Material e Processual da Justiça do Trabalho. Assim, tem-se que a utilização do nome social por parte da Autora era medida necessária para a concretização do seu direito de personalidade, sem causar, importa registrar, qualquer ônus ou prejuízo para a empresa. **7. Em relação à conduta empresarial de proibir o uso do banheiro feminino**, verifica-se, da mesma forma, o dano moral sofrido pela Autora. Importante registrar que não se trata de privilegiar o direito do empregado em detrimento do direito do empregador, mesmo porque os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa encerram direitos fundamentais situados no mesmo plano hierárquico (CF, art. 1º, IV), mas de propor, diante de aparente conflito de interesses, a solução que melhor se coadune com os postulados constitucionais e justralhistas, tendo como norte a eficácia horizontal dos direitos humanos. **7.1.** No particular, a controvérsia envolve um conflito aparente de direitos fundamentais, em que se encontra, de um lado, uma "pessoa trans" que possui o direito de exercer a sua identidade de gênero e, de outro, encontra-se o direito à privacidade das mulheres cisgênero -- termo utilizado para se referir ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o seu sexo biológico de nascença -- que podem se sentir constrangidas em compartilhar o banheiro com uma pessoa transexual. **7.2.** A solução adotada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, na fundamentação do seu voto no RE 845.779, que trata de caso análogo ao dos autos, envolveu o critério da ponderação frente à colisão de direitos fundamentais, no sentido de avaliar a intensidade do constrangimento sofrido pelas partes envolvidas, registrando que "*a mera presença de transexual feminina em áreas comuns de banheiro feminino, ainda que gere algum desconforto, não é comparável àquele suportado pela transexual em um banheiro masculino*". Concluiu, pois, que, "*ao se fazer esta ponderação, tem-se uma restrição leve ao direito à privacidade versus uma restrição intensa aos direitos à igualdade e à liberdade*." **7.3.** A conclusão alcançada no caso dos autos não pode ser outra, considerando que a Autora apresentava aspectos estéticos suficientes para validar a sua identidade de gênero feminina, pois se identificava como mulher, trajava como mulher e se portava como mulher no âmbito da empresa. Nesse contexto, tem-se que o constrangimento sofrido pela Recorrente se sobressai e poderia ter sido evitado pela empresa. **8.** O Tribunal de origem, portanto, ao corroborar a conduta da empresa e condicionar a utilização do nome social à mudança no registro civil e a utilização do banheiro à cirurgia de redesignação de sexo, violou, dentre outros, o direito de personalidade da empregada, bem como o seu direito à dignidade (art. 1º, III, da CF), à liberdade e à privacidade (artigo 5º, *caput* e X), sendo devida a reparação pelo dano moral sofrido mediante a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais. **Recurso de revista conhecido e provido.**" ([RR-11190-88.2015.5.15.0131](#), 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08/03/2024).

## Dano moral decorrente de conduta discriminatória em razão da orientação sexual de empregada.

*“Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos – inclusive pelo proprietário da empresa –, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão, tais como "sapatão", "machuda", "fuleira" e "porca".*

*(...)*

*Assim, em consonância com o entendimento firmado pela Suprema Corte, bem como sob a perspectiva das lentes de gênero interseccionadas com as da sexualidade, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais.”*

### **Legislação internacional**

*Convenção 190 da OIT*

*Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW*

*Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher*

*Declaração Universal dos Direitos Humanos*

**“(…) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.** Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos – inclusive pelo proprietário da empresa –, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão. Conquanto tenha entendido configurados os requisitos necessários para o deferimento da indenização por dano moral, a Corte de origem minorou o montante indenizatório fixado em sentença, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 2.000,00 (dois mil reais), por entender este valor consentâneo com a gravidade do dano, sua extensão e com a duração do pacto laboral (13 meses). O respeito à dignidade da mulher e a sua proteção contra discriminação encontram previsão, dentre outros documentos de caráter supralegal, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (aos quais o Brasil aderiu em 1992, mediante os Decretos n. 591 e 592), na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW – ratificada integralmente pelo Brasil em 22 de junho de 1994) e na Convenção Interamericana para

Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará" – ratificada em 27 de novembro de 1995). Desse modo, compete ao Poder Judiciário o devido controle de convencionalidade dos seus atos, conforme preconizado na Recomendação n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça, bem como adotar a perspectiva de gênero desde a fase investigatória até o julgamento dos casos em que se tenha alegado violação dos direitos humanos das mulheres. Inspirado no "Protocolo para juzgar com perspectiva de género", desenvolvido pelo México em 2013, e com observância em decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no ano 2021, o "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", mediante a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas - supostamente neutras e universais -, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. No caso concreto, como aludido, a reclamante – pessoa do gênero feminino -, sofreu assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, em decorrência não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. Diante desse contexto, impende consignar que uma das formas de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana é o direito de autodeterminação do indivíduo, ou seja, de condução de sua vida, sobretudo nas esferas privada e íntima, sem interferências externas que intentem cercear sua liberdade. Assim, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Desse modo, comprovada a conduta ilícita, o dano moral se caracteriza *in re ipsa* e deve ser fixado em patamares relevantes do ponto de vista econômico, compatíveis com a gravidade da conduta e com o abalo psicológico sofrido pela vítima, para que sirva ao duplo objetivo de reparar o dano e de produzir alterações comportamentais nas empresas, em relação a suas trabalhadoras. Recurso de revista conhecido e provido." ([RRAg-1596-08.2016.5.11.0008](#), 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 09/08/2024).

## Dano moral decorrente da realização de brincadeiras “tipicamente masculinas” em face de empregado.

“(…) 5. No caso concreto, o Tribunal Regional de origem, no caso, concluiu não configurada a conduta culposa da reclamada, por considerar que “não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea”, e, ainda, que o uso de “palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes”, não tendo sido comprovado que o autor possuía “sensibilidade exarcebada”, uma vez que o ambiente era de “brincadeiras recíprocas entre próprios vendedores”.

6. Nada obstante, do quanto se extrai do acórdão regional, durante os sete anos quem vigeu o contrato de trabalho, o autor foi chamado, dos seguintes nomes: (i) “Negão”; (ii) “Cara de Mostro”; (iii) “Ronaldo de outro Mundo”; (iv) “morto”; (v) “desmotivado”; (vi) “desmaiado”; (vii) “vendedor âncora”; (viii) “patinho de feio”; (ix) “menino de outro mundo”; (x) “quanto cobravam para assustar uma casa”; (xi) “perrem”.

7. Ainda, registrou a Corte regional elementos fáticos por meio dos quais se identifica a exacerbação do poder diretivo empresarial, mediante a cobrança de metas por partes dos Supervisores e Gerentes da reclamada, superiores do reclamante. Solta aos olhos que, mesmo diante desse quadro fático, o acórdão regional recorrido tenha concluído se tratar de um ambiente de trabalho de “brincadeiras recíprocas” e “tipicamente masculinas”.

(…)

9. Consoante disposto na Resolução CNJ n. 492/2022, aquilo que é considerado como “humor” e, assim, “brincadeiras masculinas”, é reflexo de uma construção social, que revela a concepção ou a pré-concepção de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros. Os ideais estereotipados em torno do que seria tipificado como “masculino” no âmbito das organizações possui efeitos deletérios para os sujeitos que não se enquadram em um padrão pré-concebido de masculinidade. Esse padrão, a seu turno, é socialmente construído e impõe às pessoas o desempenho de papéis de gênero que contempla apenas o homem branco, hétero, cis normativo, rico, que tem o tom de voz imponente, é o provedor da família, faz piadas de todo o tipo, o tempo todo. Especificamente quanto aos homens negros, espera-se deles quase exclusivamente que, se bem sucedidos, assim o sejam no esporte. As pessoas que não se submetem a essas construções sociais são frequentemente violentadas física, verbal, patrimonialmente. Isso porque, como relação de poder que é e da qual derivam o machismo, o patriarcado, o racismo e sexismo, essa construção social de masculinidade busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero.”

**“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDOTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDOTADA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. PROVIMENTO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA.**

1. Cinge-se a controvérsia em identificar se é devida ao reclamante indenização por dano moral, diante do tratamento discriminatório recebido na empresa reclamada durante o contrato de trabalho. O registro fático delineado no acórdão regional evidencia, entre outros, que o trabalhador era alvo de constantes xingamentos, associados a aspectos psíquico-sociais. Ainda, há elementos destacados no sentido de que alguns grupos de trabalhadores eram especialmente alvo do que a Corte de origem entendeu como "brincadeiras masculinas". Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), que não deve ser aplicada apenas às situações em que são as mulheres as destinatárias da norma. O protocolo tem como um de seus objetivos oferecer à magistratura balizas para o julgamento de casos que envolvem desigualdades estruturais. Nesse sentido, as orientações do protocolo oferecem importante vetor de análise acerca da interpretação de "piadas" e "brincadeiras masculinas", eis que estabelece, entre outros, que "não é porque se trata de uma "piada" que o ódio que advém de desigualdades estruturais não esteja presente."

2. No mundo do trabalho, denomina-se assédio moral laboral "a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões abusivas, intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar" (PAMPLONA FILHO & SANTOS, 2020). A partir da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, tornou-se desnecessária a existência de conduta reiterada e prolongada a que alude a doutrina para a caracterização do assédio (e violência) no mundo do trabalho. Com efeito, o instrumento internacional passou a qualificar o assédio a partir de seus efeitos – e não de sua reiteração.

3. A Resolução nº 351/2020 do CNJ, com as recentíssimas alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31.8.2023, conceitua o assédio moral como a "violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho".

4. A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho estarão caracterizados quando verificados, especialmente, (i) a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do poder diretivo patronal; (ii) os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a); (iii) desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta; (iv) prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva.

5. No caso concreto, o Tribunal Regional de origem, no caso, concluiu não configurada a conduta culposa da reclamada, por considerar que "*não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea*", e, ainda, que o uso de "*palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes*", não tendo sido comprovado que o autor possuía "*sensibilidade exarcebada*", uma vez que o ambiente era de "*brincadeiras recíprocas entre próprios vendedores*".

6. Nada obstante, do quanto se extrai do acórdão regional, durante os sete anos quem (*sic*) vigeu o contrato de trabalho, o autor foi chamado, dos seguintes nomes: (i) "Negão"; (ii) "Cara de Mostro"; (iii) "Ronaldo de outro Mundo"; (iv) "morto"; (v) "desmotivado"; (vi) "desmaiado"; (vii) "vendedor âncora"; (viii) "patinho de feio"; (ix) "menino de outro mundo"; (x) "quanto cobravam para assustar uma casa"; (xi) "perrem".

7. Ainda, registrou a Corte regional elementos fáticos por meio dos quais se identifica a exacerbação do poder diretivo empresarial, mediante a cobrança de metas por partes dos Supervisores e Gerentes da reclamada, superiores do reclamante. Solta aos olhos que, mesmo diante desse quadro fático, o acórdão regional recorrido tenha concluído se tratar de um ambiente de trabalho de "*brincadeiras recíprocas*" e "*tipicamente masculinas*".

8. Com efeito, a situação retratada no acórdão recorrido demonstra uma conduta patronal reiterada e omissiva, mascarada pelo véu injustificável do *animus jocandi*, por meio do qual são reproduzidas condutas abusivas que degradaram profundamente o ambiente de trabalho do reclamante. Trata-se, ainda, de política sistemática empresarial, que objetiva engajar os trabalhadores no cumprimento de metas, a despeito de seu sofrimento psíquico-social.

9. Consoante disposto na Resolução CNJ n. 492/2022, aquilo que é considerado como "humor" e, assim, "brincadeiras masculinas", é reflexo de uma construção social, que revela a concepção ou a pré-concepção de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros. Os ideais estereotipados em torno do que seria tipificado como "masculino" no âmbito das organizações possui efeitos deletérios para os sujeitos que não se enquadram em um padrão pré-concebido de masculinidade. Esse padrão, a seu turno, é socialmente construído e impõe às pessoas o desempenho de papéis de gênero que contempla apenas o homem branco, hétero, cis normativo, rico, que tem o tom de voz imponente, é o provedor da família, faz piadas de todo o tipo, o tempo todo. Especificamente quanto aos homens negros, espera-se deles quase exclusivamente que, se bem sucedidos, assim o sejam no

esporte. As pessoas que não se submetem a essas construções sociais são frequentemente violentadas física, verbal, patrimonialmente. Isso porque, como relação de poder que é e da qual derivam o machismo, o patriarcado, o racismo e sexismo, essa construção social de masculinidade busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero.

10. Diante desse cenário, não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancele uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos, além de serem publicamente expostos quando observada o baixo desempenho no cumprimento das metas exigidas. É preciso romper com a naturalização de toda e qualquer violência no ambiente de trabalho, sendo inadmissível se utilizar o suposto tom humorístico como justificativa para depreciação de trabalhadores e trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica.

11. O caso, portanto, retrata efetivo assédio moral interpessoal e organizacional, de caráter estrutural e excludente, em que a cobrança de metas não era realizada por meio de motivação positiva, cooperação mútua, ou até mesmo mediante estímulo saudável de competitividade entre as equipes, mas da criação de uma cultura generalizada de xingamentos, gritaria e palavras de baixo calão.

12. A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do art. 8º da CLT, mas inclusive da Convenção nº 190 da OIT, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana. Ainda, deve-se considerar a vedação de que superiores hierárquicos pratiquem atos de cunho assedioso, em quaisquer de seus âmbitos, bem como o dever empresarial de adotar medidas que evitem comportamentos antiéticos, relativos ao assédio moral, conforme estabelecem, entre outros, 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 reclamante e reclamada, 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 dos trabalhadores e trabalhadoras sob sua responsabilidade contratual.

13. Não fosse isso, a jurisprudência desta Corte, desde 2009, revela que a reclamada notoriamente figura como ré de demandas trabalhistas envolvendo a prática reiterada de assédio moral ao longo dos anos, em suas diversas filiais, quer mediante a criação de uma cultura de xingamentos, gritos, cobrança excessiva de metas, gritos motivacionais, danças "na garrafa", "corredor polonês", "dança do passarinho", imposição ao que o empregado ingerisse bebida alcoólica às 07h00, exposição de resultados, e os mais diversos tipos de apelidos e tratamento humilhante, o que denota que a empresa tratou apenas de mudar as táticas, sem a necessária e esperada alteração de conduta.

14. Com efeito, a gravidade da conduta patronal que é reiterada, consoante se observa da jurisprudência desta Corte, demanda posicionamento enérgico do Judiciário, a fim de evitar a perpetuação do assédio moral interpessoal e organizacional empresarial. Por se tratar de comportamento estrutural da empresa, o caso demanda, igualmente, decisão de cunho estrutural, conforme também já ratificado pelo próprio Supremo Tribunal Federal na tese Vinculante firmada no RE 684.612, Min. Roberto Barroso - Tema: 698.

15. Sinale-se que as decisões estruturais não se limitam aos litígios que envolvem o Poder Público, a despeito de sua gênese estar relacionada às tomadas de decisões que envolvem políticas públicas para preservação de direitos fundamentais. Assim, no caso concreto a fixação de condenação indenizatória voltada ao trabalhador deve considerar tanto o abalo sofrido, como servir de medida estrutural para coibir novas condutas abusivas organizacionais.

16. Diante desse contexto, quanto ao valor arbitrado à indenização, cabe considerar as particularidades retratadas, desde a gravidade e a contumácia da conduta da empregadora, as humilhações contínuas e sistemáticas praticadas pelos superiores e demais colegas de trabalho, a repercussão na esfera extrapatrimonial do autor, considerando não só os diversos apelidos pejorativos, os questionamentos acerca de sua competência profissional, e principalmente, o caráter humilhante dos nomes utilizados. Nesse contexto, atende ao disposto nos art. 5º, V, da Constituição Federal, o valor originalmente arbitrado pela MM. Vara do Trabalho de origem, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), a título de reparação pelo dano moral sofrido pelo reclamante.

**Recurso de revista conhecido e provido.”** ([RR-1406-93.2019.5.17.0001](#), 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

*Grupo de Trabalho para Implementação e Acompanhamento da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de todas as formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho.*

[Guia prático por um ambiente de trabalho + positivo](#)

[Liderança responsável: Guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação](#)

**Secretaria de Comunicação Social – SECOM.**

[Notícia - Evento Julgamento com Perspectiva de Diversidade aborda violência de gênero](#)

[Notícia - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero: parte prática](#)

[Notícia - Gênero é tema no projeto Julgamento com Perspectiva de Diversidade e Inclusão](#)

[Notícia - Procedimentos judiciais em casos de assédio e discriminação devem preservar as vítimas](#)

[Notícia - Protocolo adotado pelo Judiciário orienta contra atitudes discriminatórias sobre população LGBTQIAPN+](#)

O *Jurisprudência em Destaque* é elaborado pela Secretaria de Gestão de Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho – Coordenadoria de Jurisprudência. Informações, sugestões e críticas podem ser enviadas para o e-mail [cjur@tst.jus.br](mailto:cjur@tst.jus.br).