



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000932-32.2024.5.09.0014 (ROT)

RECORRENTE: ALESSANDRA ISABELLE ALMEIDA GONCALVES

RECORRIDO: FENIX ORGANIZACAO EM RECURSOS HUMANOS LTDA, QUALITY TRANSPORTES E ENTREGAS RAPIDAS LTDA - EPP

RELATORA: THEREZA CRISTINA GOSDAL

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. RESCISÃO ABRUPTA E INJUSTIFICADA APÓS CURTO PERÍODO. VIOLAÇÃO À BOA-FÉ OBJETIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A rescisão de contrato de trabalho, ainda que temporário, sem justificativa plausível e após curtíssimo período de prestação de serviços, caracteriza violação aos deveres de boa-fé e lealdade contratual, previstos no art. 422 do Código Civil, de aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, parágrafo único). A conduta do empregador frustra legítimas expectativas criadas pela contratação e autoriza o reconhecimento de dano moral indenizável. Recurso Ordinário da Autora parcialmente provido.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **14ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

A parte autora (Alessandra Isabelle Almeida Gonçalves) interpõe recurso ordinário às fls. 149-156, em face da sentença de fls. 143-147, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **EDSON TAKESHI ASSAHIDE**, que julgou improcedentes os pedidos, postulando sua reforma quanto aos seguintes temas: a) danos morais - expectativa frustrada de emprego; e, b) assédio moral e sexual.

Contrarrazões da segunda reclamada (Quality Transportes e Entregas Rápidas Ltda) às fls. 159-163. Apesar de devidamente intimada, a primeira reclamada (Fenix Organizacao em Recursos Humanos LTDA) não apresentou contrarrazões.

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, ante a desnecessidade de seu pronunciamento



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f11f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto, assim como das contrarrazões apresentadas.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE ALESSANDRA ISABELLE ALMEIDA GONCALVES

1. Dos Danos Morais - Expectativa de Emprego

Decidiu o Douto Juízo: (fls. 144-145)

"A PROMESSA DE CONTRATAÇÃO - RESPONSABILIDADE CIVIL

Pugna o reclamante pelo pagamento de indenização por danos morais e materiais, em razão da não efetivação da promessa de emprego. Em suas considerações, sustenta que, não obstante a aprovação na entrevista, entrega completa de documentação e confirmação da vaga, laborou por apenas 7 dias na empresa ré, quando então foi demitido.

(...)

No caso dos autos, consta no instrumento contratual juntado à fl. 82:

(...)

Neste sentido, vislumbro que a contratação foi regida pela 6019 /74, a qual estabelece a contratação de trabalhadores, de forma temporária, com o fim de atender necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Registre-se que a empresa, no âmbito do jus detém autonomia para definir a necessidade da contratação, com o fim de garantir a manutenção dos serviços.

Assim, entendo que o reclamante não se desvencilhou do ônus que lhe competia, de demonstrar de forma robusta que não havia cessado as circunstâncias ensejadoras da contratação, com evidente quebra da boa-fé objetiva pelo não cumprimento do acordado, nos termos dos arts. 818, da CLT e 373, I, do CPC, considerando que o obreiro não manifestou interesse na oitiva de testemunhas em audiência.

Pelo exposto, rejeito."

Aduz a autora que " o ato realizado pela empresa gerou como efeito prático a efetiva promessa de emprego. Ainda que a rescisão contratual esteja inserida no contexto do poder potestativo do empregador, a celebração do contrato de trabalho e a consequente rescisão há



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f11f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

poucos dias do início da relação de emprego, tem o condão de frustrar a expectativa do empregado em relação à efetividade do período mínimo garantido por lei na contratação, pelo que há o direito à recomposição de prejuízo causado na fase pré-contratual."

Argumenta que "evidenciado o descumprimento, pelo empregador, do dever de boa-fé nessa fase, considerada ainda pré-contratual, e, ainda, de ter permitido que o recorrente realizasse todas as fases do processo seletivo, para, apenas ao final, comunicar-lhe que não seria mais contratado, afigura-se viável o presente apelo."

Defende que "foi nutrida uma elevada expectativa de contratação da parte recorrente, que ultrapassa os limites da simples participação em um processo seletivo, ficando configurada a ofensa aos direitos de personalidade do candidato, suscetível de indenização."

Requer "o conhecimento e provimento do presente recurso ordinário, para que, reformando-se a r. sentença seja deferida a indenização pleiteada na petição inicial."

Analiso.

Os danos morais se caracterizam pela violação dos direitos da personalidade. De acordo com Carlos Alberto Bittar, "Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social)" (Os Direitos da Personalidade. 2000. p. 41).

A indenização decorrente do dano moral encontra amparo no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e no âmbito infraconstitucional estava assegurada pelo art. 186 do Código Civil, o qual dispõe que: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Importante ressaltar que, embora não se trate de figura nova, somente a partir da reforma trabalhista (Lei 13.467/17), a CLT passou a prever expressamente a reparação pelo dano extrapatrimonial, no artigo art. 223-B: "Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação".



O art. 223-C elenca de forma exemplificativa o rol de bens da pessoa física tutelados, nos seguintes termos: "A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física."

A autora relatou na inicial que *"diante da aprovação na entrevista de emprego, entrega completa de documentação, realizado todo o trâmite burocrático e confirmação de sua vaga, a trabalhadora iniciou o seu contrato no dia 03/06/2024, criou uma expectativa de ter um novo trabalho, fez planos, contou aos familiares. Porém, 7 dias após do início do labor, foi informada pelas rés que não precisariam mais de seu trabalho e seria demitida sem justo motivo. Fato que deixou a autora abalada e constrangida. Neste momento, a autora sofre um prejuízo enorme, causado pelas rés, pois além de não conseguir cumprir com contratos firmados, assim, tendo as rés lhe causado prejuízos de ordem moral e material."* (fls. 6-7)

Pleiteou *"a condenação das empresas rés a indenizarem a autora o equivalente ao salário que receberia mês a mês até sua efetiva recolocação no mercado de trabalho."* (fl. 7)

Em sede de contestação, a 1ª reclamada afirmou que *"é fato que a Autora se submeteu ao processo seletivo para laborar especificamente na 2ª Reclamada em virtude de uma demanda extraordinária, contudo, poucos dias após a contratação o trabalho normalizou e o contrato junto com a demandante deixou de ser necessário."* (fls. 69-70)

Aduziu que *"nos contratos de trabalho temporário, o empregador não está mais obrigado a indenizar o empregado em caso de rescisão antecipada, independentemente do número de dias faltantes para o término do contrato."* (fl. 70)

A 2ª Reclamada, Quality Transportes e Entregas Rápidas LTDA, afirmou que *"O Reclamante foi contratada como funcionária temporária em razão de um aumento súbito da demanda no local de trabalho. Através das informações obtidas e observando a documentação anexada aos autos pelo própria Reclamante, podemos observar que esta foi contratado em 03 de Junho de 2024 e foi dispensada em 10 de Junho de 2023."* (fl. 109)

Foram colacionados aos autos a ficha de registro de empregado (fls. 80-81), o contrato de trabalho temporário (fl.82), o controle de ponto (fl. 88), o holerite (fl. 91), o TRCT (fls.



94-95).

Não foi produzida prova oral.

No caso em tela, a partir da documentação colacionada aos autos, vislumbro que as partes celebraram, em 04/06/2024, contrato de trabalho temporário, por prazo determinado de 180 dias, para atendimento de necessidades transitórias da tomadora. (fl.82). Contudo, em 10/06/2024, menos de 1 semana após o início do seu labor, foi dispensada, cuja causa da terminação do contrato consta no TRCT como "*extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado.*" (fl. 94)

É entendimento consolidado desta Turma que a conduta adotada pela reclamada configura ato ilícito, por violar o dever de boa-fé objetiva que deve nortear as relações contratuais de trabalho. Isso porque a ré submeteu a reclamante a processo seletivo, no qual foi aprovada, culminando em sua contratação, circunstância que legitimamente gerou expectativa quanto ao início de um novo vínculo empregatício. No entanto, após 3 dias úteis de trabalho, a reclamada alterou de forma abrupta e injustificada o cenário, promovendo a rescisão contratual, em flagrante afronta aos princípios que regem a relação de emprego.

Tal conduta encontra óbice no art. 422 do Código Civil, de aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, parágrafo único), o qual dispõe que "os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé".

Nesse contexto, considerando o ato ilícito praticado pela parte ré, surge a necessidade de condenação a indenização por danos morais, tendo em vista que a rescisão antecipada promovida foi abrupta, sem justificativa comprovada nos autos, gerando frustração de legítimas expectativas do trabalhador.

A referida indenização por danos morais é decorrente da violação aos princípios da probidade e da boa fé contratual. Portanto, não se está discutindo sobre a incidência da indenização prevista pelo art. 479 da CLT aos contratos temporários.

O valor da indenização por dano moral deve ser fixado considerando o fato ocorrido, a gravidade do dano causado, a condição social do autor, a situação econômica da ré, o grau de culpa desta, bem como a dupla finalidade da indenização: de confortar a vítima pelo infortúnio sofrido



e de desestimular a ré a praticar ilícitos da mesma natureza. Dessa maneira, o valor da indenização não pode constituir sanção irrisória ao causador do dano nem implicar enriquecimento sem causa para a vítima.

Observados esses parâmetros, bem como os valores estabelecidos por este Colegiado em situação análogas, entendo razoável a fixação da indenização devida em R\$ 3.000,00 (três mil reais), de forma a cumprir seu papel pedagógico, atendendo ainda ao princípio da razoabilidade e aos critérios supra mencionados.

Nesse mesmo sentido, envolvendo situação idêntica, cito o acórdão nº 0000299-90.2024.5.09.0670, de relatoria do Exmo. Des. Aramis de Souza Silveira, julgado por esta Turma em 29/01/2025.

Tratando de indenização por danos morais arbitrada após 30/08/2024, aplica-se a Lei 14.905/24, com apuração de correção monetária pelo IPCA e juros pela taxa legal (SELIC - IPCA), a partir do ajuizamento da ação.

Ressalto que em que pese ter havido o pleito na inicial para que fosse reconhecida a responsabilidade solidária entre as reclamadas, a r.sentença julgou prejudicado o pedido, sem que houvesse insurgência recursal por parte da reclamante, de modo que a condenação imposta deverá ser arcada apenas pela primeira reclamada (FENIX ORGANIZACAO EM RECURSOS HUMANOS LTDA).

Ante o exposto, **dou parcial provimento** para condenar a primeira reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

2. Dos Danos Morais - Assédio Sexual e Moral

Consta da r.sentença: (fl. 146)

"DANOS MORAIS - ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

O dano moral na relação de emprego caracteriza-se como uma ofensa à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade.

Todos estes direitos, por sua vez, estão englobados num direito maior que é o direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativo à pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/88).

Assim, o dano moral, à luz da Constituição vigente, nada mais é do que a violação ao direito à dignidade,



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f11f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

gerando ao infrator o dever de indenizar, com supedâneo nos artigos 5º, V e X da CRFB e 186 do CC/2002.

Por se tratar de um dano ao patrimônio imaterial, há de estar cabalmente provado o ato ilícito, bem como a violação aos direitos da personalidade, de modo tal que a atitude do ofensor cause ao ofendido constrangimento e grande dor, o que não vislumbro presente no caso em comento.

Destarte, reputo que o obreiro não se desincumbiu do ônus probatório no que tange às ilicitudes perpetradas no ambiente laboral, inclusive no que tange ao alegado assédio sexual, haja vista que não manifestou interesse na coleta da prova oral em audiência, com a oitiva de testemunhas aptas a embasar a sua pretensão.

Desse modo, não comprovadas as alegações autorais relativas ao dano experimentado, rejeita-se o pedido."

Aduz a autora que "dada a complexidade e importância do tema, a análise deveria ter ocorrido sob a perspectiva de gênero. Inclusive, o Conselho Nacional de Justiça editou a Recomendação 128, publicada em 15.02.2022, 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."

Sustenta que " a exegese dos arts. 818 da CLT, e 373 do CPC/2015 possibilita a sua distribuição dinâmica, levando-se em consideração as particularidades do caso concreto, contemplando, portanto as hipóteses ações envolvendo assédio sexual no ambiente de trabalho, a possibilitar a inversão do ônus da prova, em vista da garantia de amplo acesso ao Poder Judiciário trabalhista às mulheres vítimas de violência e assédio sexual no mundo do trabalho."

Requer "o conhecimento e provimento do presente apelo, a fim de reformar-se a r. sentença, de modo a possibilitar o exame do pleito relativo aos danos morais, em vista da prática de assédio moral e sexual, sob o enfoque da dinâmica prevista no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e demais dispositivos acima mencionados."

Examino.

Os danos morais se caracterizam pela violação dos direitos da personalidade. De acordo com Carlos Alberto Bittar, "Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f11f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

atua (o da reputação ou da consideração social)" (Os Direitos da Personalidade. 2000. p. 41).

A indenização decorrente do dano moral encontra amparo no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e no âmbito infraconstitucional estava assegurada pelo art. 186 do Código Civil, o qual dispõe que: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

O **assédio moral** é caracterizado como a prática de atos e comportamentos que, de maneira ostensiva, repetida e/ou sistemática, revelam perseguição, ou pressão exagerada, que possa trazer danos à integridade psicofísica e moral da vítima, ou acarretar sua "exclusão" no ambiente de trabalho. Esse comportamento configura ato ilícito gerador do dano moral e deve ser provado pelo reclamante (arts. 818 da CLT e 373, I do NCPC). Nesta linha, conforme a doutrina, a assédio moral no trabalho pode ser reconhecido pelos "atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima" (GUEDES, Márcia Novaes. "Terror psicológico no trabalho". São Paulo: LTr, 2003, p. 33).

Nestes casos, em regra, o dano moral restará configurado quando demonstrada a efetiva violação ao patrimônio moral do empregado, ocorrida no âmbito da relação de trabalho, não sendo exigível a comprovação do sentimento que o empregado tenha experimentado.

O ônus da prova quanto aos fatos que amparam o pedido fundado no dano/assédio moral pertence à parte autora, conforme artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015.

No que se refere ao **assédio sexual**, nas palavras de Rodolfo Pamplona, este corresponde à "conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual" (apud CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 978).

Vale ressaltar que a própria CLT prevê de forma expressa a existência do assédio sexual, ao incluir a sexualidade dentre o rol (que não se entende como taxativo), dos bens tutelados da pessoa física. Neste sentido o artigo 223-C do diploma consolidado prevê que "A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física."

A conduta do assediante, através de atos de insinuações, contatos físicos



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f11f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

forçados, convites impertinentes, pode estar relacionada à promessa de vantagem ou à ameaça de desvantagem no trabalho em função da aceitação ou não da proposta sexual, sendo praticada, portanto, por superior hierárquico. Entretanto, embora seja muito mais frequente a figura do assediante como superior hierárquico ou, por vezes, proprietário/sócio da empresa, a configuração do assédio sexual na esfera trabalhista não exige, necessariamente, a preponderância hierárquica do(a) assediante sobre o(a) assediado(a), podendo ocorrer, por exemplo, entre colegas de trabalho, sem a devida repreensão por parte dos superiores hierárquicos.

O assédio no trabalho é um problema de nível mundial. Tanto que a Organização Internacional do Trabalho recentemente aprovou a Convenção nº190 expressando um compromisso para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A Convenção fornece a definição de violência e assédio no mundo do trabalho, destacando violência e assédio fundados em gênero. Juntamente com a Recomendação Nº 206 da OIT, a Convenção reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

Especificamente no âmbito trabalhista, a OIT editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, que são as primeiras normas internacionais do trabalho a fornecer uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero.

A referida Convenção nº 190 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil, mas pode ser invocada como norma de direito comparado, especialmente em sua parte conceitual, que assim dispõe em seu artigo 1º:

"Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

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

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

Portanto, o assédio sexual nas relações de trabalho pode ser caracterizado por ato único ou repetitivo, que envolva a prática ou a ameaça de comportamentos inaceitáveis, que



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f111f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

causem dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

E embora seja muito mais frequente a figura do assediante como superior hierárquico ou, por vezes, proprietário/sócio da empresa, a configuração do assédio sexual na esfera trabalhista não exige, necessariamente, a preponderância hierárquica do(a) assediante sobre o(a) assediado(a), podendo ocorrer, por exemplo, entre colegas de trabalho, sem a devida repreensão por parte dos superiores hierárquicos.

Nessa linha, as seguintes ementas deste E. TRT:

CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT - ASSÉDIO MORAL - PALAVRAS DE BAIXO CALÃO POR NÃO ATINGIMENTO DE METAS PROFERIDAS POR DIRETOR DA RECLAMADA CONTRA O AUTOR - MENSAGENS DESRESPEITOSAS EM GRUPO DE WHATSAPP. A crença de que a utilização de comentários desrespeitosos e apelidos pejorativos possam ser admitidos como corriqueiros na sociedade significaria a tolerância aos abusos e costumes nocivos, incompatíveis com a dignidade humana. A Convenção 190 da OIT, além de reconhecer que a violência e o assédio constituem violação aos direitos humanos irreconciliável com o trabalho decente, proíbe o assédio praticado também por meios digitais. O art. 8º, caput da CLT, estabelece que, na falta de disposições legais, ou contratuais, pode-se decidir conforme princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho. A Convenção nº 190 da OIT, mesmo ainda não internalizada no Brasil, já sinaliza que a terminologia "violência e assédio" refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (art. 1º, item 1, alínea 'a', da Convenção 190 da OIT, adotada em Genebra na 108ª Sessão da CIT, em 21.06.2019). Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000923-28.2019.5.09.0020. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 09/09/2021. Publicado no DEJT em 16/12/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/gc39f> - destaquei.

ASSÉDIO SEXUAL - MEDIDAS REPARATÓRIAS E INIBITÓRIAS - DETERMINAÇÃO DE OFÍCIO PELO JUÍZO - POSSIBILIDADE. Diante da constatação de práticas manifestamente lesivas à dignidade das trabalhadoras, tanto nestes autos como em outro processo, assim como da postura da parte, que tenta defender a regularidade da atitude, evidenciando o potencial risco desse malfadado procedimento continuar a ocorrer, perfeitamente possível a determinação pelo Juízo, de ofício, de medidas reparatórias e inibitórias. A Convenção 190, aprovada pela OIT em 21.06.2019, exige das autoridades públicas, entre as quais se inclui o juiz e o Poder Judiciário, a adoção de medidas efetivas não só para reparar os danos causados, mas especialmente para impedir o seu cometimento e proteger as pessoas da violência e do assédio no mundo do trabalho (art. 8º da Convenção 190 da OIT: "Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho"). Assim, como a lesão identificada nos autos extrapola o âmbito individual da trabalhadora, atingindo a coletividade de empregados e um valor social coletivo, os artigos art. 8º, art. 652, d, e 765 da CLT, bem como o art. 8ª ("Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência") e 139 do CPC, justificam a atuação de ofício do juízo. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000833-78.2019.5.09.0130. Relator: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 09/02/2022. Publicado no DEJT em 11/02/2022. - destaquei



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

[https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f111f1d88f34e626078c0d0aebd07)

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f111f1d88f34e626078c0d0aebd07](https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f111f1d88f34e626078c0d0aebd07)

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

Nesse contexto, o CNJ elaborou o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero cuja utilização é um meio eficaz para produzir resultados judiciais substancialmente mais aderentes à previsão de igualdade substantiva prevista na Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de Direitos Humanos.

O ônus de prova quanto aos fatos que amparam o pedido fundado no dano/assédio moral pertence à parte reclamante, conforme artigos 818 da CLT e 373, I do CPC/2015. Entretanto, relevante destacar que a prova do assédio, especialmente o de natureza sexual, via de regra é bastante difícil, pois os atos normalmente são praticados na ausência de testemunhas, de modo que exigir prova robusta e inequívoca é tornar praticamente impossível a demonstração da lesão sofrida.

É por isso que, nos casos de alegação de assédio sexual no ambiente de trabalho, é recomendável a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ acerca da valoração das provas e identificação dos fatos:

"O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas. Estupro, estupro de vulnerável, violência doméstica são situações nas quais a produção de prova é difícil, visto que, como tratamos na Parte I, Seção 2.d. acima, tendem a ocorrer no ambiente doméstico. Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. É o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado. É necessário que preconceitos de gênero - como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos - sejam deixados de lado. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

Em relação ao valor probatório da palavra da vítima, assenta-se a orientação do Protocolo de Gênero do CNJ no seguinte sentido:

"As declarações da vítima qualificam-se como meio de prova, de inquestionável importância quando se discute violência de gênero, realçada a hipossuficiência processual da ofendida, que se vê silenciada pela impossibilidade de demonstrar que não consentiu com a violência, realçando a pouca credibilidade dada à palavra da mulher vítima, especialmente nos delitos contra a dignidade sexual, sobre ela recaindo o difícil ônus de provar a violência sofrida¹²⁶. Faz parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual. O peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, qualificando-se a atividade jurisdicional, desenvolvida nesses moldes, como imparcial e de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal)." Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>



Desse modo, na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma oculta, não ostensiva, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.

Nesse sentido, já se posicionou esta E. Turma, conforme ementa a seguir:

"ASSÉDIO SEXUAL. AVALIAÇÃO PROBATÓRIA. PROTOCOLO DE GÊNERO DO CNJ. De acordo com o Protocolo de Gênero do CNJ, a declaração da vítima possui importante valor probatório, mormente quando, ante o contexto probatório, é possível concluir pela existência de constrangimento de cunho sexual sofrido pela trabalhadora oriundo de preposto da empregadora. No caso, além da declaração da vítima, corrobora a tese da existência de assédio sexual, o boletim de ocorrência, relatando os mesmos fatos apresentados no processo, e a justificativa para não depor apresentada pela testemunha arrolada pela autora de que ainda trabalha para a empresa. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000105-03.2020.5.09.0130. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 10/08/2022. Publicado no DEJT em 15/08/2022. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/0377g>".

Fixadas essas premissas conceituais e processuais, passo à análise dos fatos e provas trazidos a este caso.

Na inicial a parte autora afirmou que *"foi exposta a ambiente hostil e sexista, submetida às mais variadas formas de constrangimento moral culminando em grave conduta por parte do agressor de assediá-la sexualmente. Sr. Igor, líder, laborava diariamente com a Autora e tinha atitudes rotineiras que tornavam o ambiente de trabalho extremamente hostil e degradante."* (fl. 8)

Explicou que *"no pouco contato que teve com a Reclamante, expunha a Reclamante a situações terríveis e desgastantes, onde sempre utilizava expressões chulas, quando não estava contente com algum resultado. Usava expressões como "vai tomar no cu", quando insatisfeito com qualquer resultado entregue. Além disso, utilizando-se sempre de tom de voz áspero, grosseiro e agredindo de forma deliberada a honra e auto estima da trabalhadora, culminando com crises de estresse e tristeza."* (fl. 8). Aduziu que *"o Sr. Igor assediava sexualmente a Autora, onde a todo tempo tentava constranger."*, proferindo frases de cunho sexual (fl. 8)

Em sua defesa a 1ª reclamada impugnou as alegações da inicial, tendo afirmado que *"a Autora não juntou uma única mensagem de whatsapp encaminhada ao preposto da Fênix, tampouco um protocolo de reclamação junto a ouvidoria. Destaca-se, que não há qualquer prova mínima de ofensa efetiva à honra, à moral ou imagem da Reclamante. Os danos ventilados não passam de conjecturas."* (fl. 72)



Já a 2ª reclamada afirmou em sua contestação que *"não existe nos autos qualquer prova de tal fato sendo que A Reclamante limita-se a alegar sem qualquer comprovação. Segundo informações, a Reclamante jamais fora constrangida ou ofendida no ambiente de trabalho posto que o tratamento dispensado a mesma sempre foi baseado no respeito e urbanidade. Não existe notícia ou outras Reclamações semelhantes no ambiente de trabalho sendo certo que os superiores hierárquicos da Reclamante no local jamais proferiram palavras de baixo calão ou com conotação sexual."* (fl. 112)

Não foi produzida prova oral, nem foi colacionado documentação acerca do tema.

A partir das informações constantes nos autos, reputo que a caracterização do assédio sexual e do assédio moral é muito frágil, tendo em conta que a autora não colacionou aos autos qualquer tipo de prova, como *prints* de conversa do whatsapp ou boletim de ocorrência. Da mesma forma, também não foi produzida prova oral sobre o tema, sendo os fatos apenas narrados na sua exordial.

Por esses motivos, ainda que sob a perspectiva do Protocolo de Gênero do CNJ, entendo que não restou demonstrado as condutas narradas na exordial, não havendo que se falar em indenização por danos morais em decorrência do assédio moral e do assédio sexual.

Registro, por oportuno, que não é possível acolher o pleito recursal de inversão do ônus da prova, tal como formulado pela parte recorrente, uma vez que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ não estabelece a transferência do ônus probatório para o acusado. O que se propõe, conforme o referido instrumento, é a valoração dinâmica das provas, considerando-se as dificuldades enfrentadas pela vítima na produção de provas, especialmente em casos de assédio sexual. Todavia, no caso em apreço, como já relatado, a parte autora não apresentou qualquer elemento probatório apto a demonstrar os fatos alegados.

Diante do exposto, **nego provimento.**

3. Dos Honorários Advocatícios

Não houve insurgência da reclamante quanto ao tema.

Contou da r.sentença: (fl. 147)

"HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f11f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

Indevidos honorários em favor do advogado da reclamada, conforme decisão do STF na Adin 5.766."

Quanto aos honorários advocatícios, "Consoante entendimento firmado pelo STF na Súmula nº 256, havendo inversão da sucumbência, a análise da matéria atinente aos honorários advocatícios deve ser feita de ofício pelo magistrado, independentemente de pedido da parte, posto se tratar de pedido implícito, nos termos do art. 322, §1º do CPC" (precedente nº 0001061-97-2023-5-09-0652, julgado em 30/04/2024, de relatoria do Exmo. Des. Eduardo Milléo Baracat). Portanto, passo à análise de ofício.

Tendo em vista o provimento parcial do recurso ordinário da reclamante, com o deferimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial, ainda que de forma parcial, impõe-se a condenação da ré ao pagamento de honorários advocatícios aos patronos da reclamante.

A Lei nº 13467/2017 (reforma trabalhista), cuja vigência teve início em 11/11/2017, introduziu a figura dos honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho, ao incluir o art. 791-A da CLT, que assim dispõe:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se,



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f11f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Assim, considerando os critérios legais (grau de zelo profissional, lugar da prestação de serviços, natureza e importância da causa, trabalho realizado pelo advogado e tempo exigido para o seu serviço), entendo que a r. sentença merece reforma, de ofício, para fixar os honorários devidos pela parte reclamada, em favor dos procuradores da parte autora, no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação, considerando a complexidade da causa, além de se tratar de ação cujos fatos têm suas próprias particularidades, não se enquadrando como demanda repetitiva.

Ante o exposto, **reformo a sentença**, de ofício, para fixar os honorários sucumbenciais devidos pela primeira reclamada, em favor dos procuradores da parte autora, no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada em 24/09/2025, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Adilson Luiz Funez; presentes em plenário o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho, e os Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez e Eduardo Milleo Baracat; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal (Relatora), Eduardo Milleo Baracat (Revisor) e Aramis de Souza Silveira; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA ALESSANDRA ISABELLE ALMEIDA GONCALVES**, assim como das contrarrazões apresentadas. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para: a) condenar a primeira reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais); e, b) fixar, de ofício, os honorários sucumbenciais devidos pela primeira reclamada, em favor dos procuradores da parte autora, no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação, nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pela primeira ré, no importe de R\$ 60,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação (R\$ 3.000,00).

Intimem-se.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f11f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.

Curitiba, 24 de setembro de 2025.

THEREZA CRISTINA GOSDAL
Relatora

VOTOS



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/8dd8eaa32e8f111f1d88f34e626078c0d0aebd07>

Extraído em: 17/10/2025 10:05:04.