



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso de Revista **1001655-31.2024.5.02.0466**

Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO

Tramitação Preferencial
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/11/2025

Valor da causa: R\$ 82.122,03

Partes:

RECORRENTE: ELISANGELA PEREIRA DA SILVA

ADVOGADO: CLAYTON EDUARDO CASAL SANTOS

RECORRIDO: CG CARVALHO & GOMES DISTRIBUICAO E COMERCIO LTDA



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 1001655-31.2024.5.02.0466

A C Ó R D ã O
3ª Turma
GMMGD/tv/rmc

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 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. QUANTUM INDENIZATÓRIO. CABIMENTO DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA R ECONHECIDA. 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, 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 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, 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 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 15/2/2022, que aconselha a Magistratura Brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio 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". 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 Reclamada. Dos elementos constantes dos autos, fica evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante - tanto que reconheci da pelo Tribunal Regional. Porém, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu razoável manter o valor de R\$ 10.000,00 a título de indenização por dano 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 judicante 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: 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 cardiais da proporcionalidade e da razoabilidade, que regem o tema. No caso concreto, a dispensa da Recorrente ocorreu após a Reclamada tomar conhecimento de concessão de medida protetiva de urgência deferida em favor da Reclamante que foi vítima de violência doméstica e ameaçada de morte pelo ex-companheiro que também laborava na Reclamada. Ressalte-se que é incontroverso que a Empresa foi declarada confessa quanto à matéria de fato. Assim, considerando os elementos que compõem o dano moral experimentado pela Reclamante, entre eles, a discriminação



o específica potencializada em razão da condição de mulher da vítima, a pessoa do ofensor exercer cargo de chefia na relação contratual, 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 (valor sugerido na petição inicial). 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. Transcendência reconhecida. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 1001655-31.2024.5.02.0466, em que é RECORRENTE **ELISANGELA PEREIRA DA SILVA** e é RECORRIDO **CG CARVALHO & GOMES DISTRIBUICAO E COMERCIO LTDA**.

O Tribunal Regional do Trabalho de origem recebeu o recurso de revista da Parte Reclamante.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de recurso de revista interposto contra acórdão regional publicado sob a vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sua análise se submete ao crivo da transcendência, a teor dos arts. 896-A, § 1º, da CLT; 246 e 247 do RITST.

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 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. QUANTUM INDENIZATÓRIO. CABIMENTO DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

Eis o teor do acórdão regional:



b) DA MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A recorrente pretende a majoração da indenização por danos morais, fixada pelo juízo de origem em R\$ 10.000,00, sustentando que tal valor é irrisório e insuficiente para reparar o dano sofrido e punir adequadamente a conduta ilícita da reclamada.

Alega a recorrente que pleiteou na inicial indenização no valor equivalente a quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, ou seja, R\$ 30.029,96, argumentando que o valor arbitrado na sentença é inferior inclusive ao parâmetro mínimo estabelecido pela própria CLT para ofensa de natureza leve.

Examino.

A fixação do quantum indenizatório deve ser pautada pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando-se em consideração a extensão do dano, a condição econômica das partes, o grau de culpa do ofensor, a função pedagógica da medida e a vedação ao enriquecimento sem causa.

No caso em apreço, o juízo de origem reconheceu que a conduta ilícita da empregadora, que dispensou a obreira de forma discriminatória, ignorando o risco à sua vida e garantias legais, provocou evidentes danos à honra e dignidade da reclamante. Além disso, considerou que a reclamada deixou de efetuar o pagamento das verbas rescisórias, agravando o quadro de vulnerabilidade financeira da trabalhadora.

O juízo reconheceu, ainda, que o instituto da responsabilidade civil e os conceitos que o permeiam não se limitam aos dispositivos constantes do Título II-A da CLT, conforme entendimento do STF na ADI 6.050/DF, ADI 6.069/DF e ADI 6.082/DF.

Ao fixar a indenização em R\$ 10.000,00, o magistrado de origem considerou os fatos apresentados, a qualidade das partes envolvidas, o dano causado e seus efeitos, com o objetivo de minorar o sofrimento da vítima sem, no entanto, concorrer para o seu enriquecimento sem causa ou empobrecimento do ofensor.

Entendo que o valor arbitrado na sentença mostra-se razoável e proporcional à extensão do dano, atendendo à finalidade compensatória e punitiva da indenização, dentro dos parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade.

Desse modo, mantenho o valor da indenização por danos morais arbitrado na sentença, negando provimento ao recurso neste aspecto.

A Recorrente, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão

regional.

À análise.

Reconheço a transcendência política da causa.

Convém destacar, inicialmente, que 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.

Esse universo normativo trata, certamente, de temas como a dignidade da pessoa do trabalhador, sua intimidade e até mesmo a simples privacidade, com as diversas facetas que podem assumir no contexto da vida real no contrato de emprego e no ambiente de trabalho. Trata também, com certeza, do tema da imagem do trabalhador, com as dimensões diversas que podem manifestar na experiência empregatícia.

Nessa medida, 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, em sua estrutura e dinâmica operacional, corresponde a um sistema, integrado por partes diferenciadas, mas que tem de se ajustar, lógica e concretamente. Na qualidade de sistema, não há no Direito antinomias inconciliáveis, que façam a ordem jurídica perder a organicidade, coerência e força normativa.

Nesse caminho, para efetivar o universo jurídico dos direitos da personalidade do trabalhador, o Direito concebe a racionalização e civilização do poder empregatício, que tem de passar a se harmonizar à relevância dos princípios, regras e institutos constitucionais que asseguram tutela aos direitos da personalidade do ser humano partícipe da relação de emprego no polo obreiro. Essa racionalização e civilização não inviabiliza ou restringe o bom funcionamento da livre iniciativa, também garantida pela Constituição. Apenas torna a propriedade efetivamente subordinada à função social (art. 5º, XXIII, CF/88), colocando a livre iniciativa como valor social realmente ao lado – e não acima – do valor social do trabalho, como claramente quer a Constituição (art. 1º, IV, CF/88).

A deflagração desse novo universo jurídico pela CF/88 tem permitido vislumbrar uma sequência significativa de situações fáticas em que se sustenta 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.

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 no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e a diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical, no sentido descendente – das chefias em direção a chefiado (ainda que possa também se estabelecer no sentido horizontal ou vertical ascendente – menos comuns). Tal conduta perpetrada pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, inclusive, a título de exemplo, nas alíneas "a", "b" ou "e" do art. 483 da CLT. Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, esse tipo de assédio pode, sem dúvida, ensejar indenização por dano moral.

Tratando-se de assédio moral no trabalho, retratado por ações reiteradas e graves praticadas por pessoa que integra a organização da empresa contra subordinada, desponta ainda mais relevante a responsabilização pela afronta moral sofrida, porque abala sobremaneira e por longo



período a autoestima, a honra, a vida privada e a imagem da vítima, denotando também gestão empresarial desrespeitosa e descuidada em aspecto de alta relevância, segundo a CF/88 (respeito à dignidade da pessoa humana; e no caso, também, respeito à mulher trabalhadora).

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.

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.

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*".

Como retratado em notícia publicada pelo CNJ, 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.

Assim, em razão da importância da matéria, cabe tecer algumas considerações acerca da violência contra as mulheres e a evolução legislativa no âmbito nacional e internacional.

No âmbito internacional, ainda que, de uma forma geral, as normas da OIT se direcionem à 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 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, 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 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.



Estabelece a Convenção 190 da OIT, em seus artigos 1º, 2º e 3º, que (grifo nosso):

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

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

Artigo 2º

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

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

Artigo 3º

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

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

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

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

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

(e) no alojamento fornecido pelo empregador; e

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

Acerca da definição do termo "violência e assédio", o guia "Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N° 190 e a Recomendação N° 206", esclarece que (grifos acrescentados):

Esta abordagem permite a flexibilidade necessária para cobrir várias manifestações de violência e assédio, incluindo as novas que surgem ao longo do tempo (OIT 2018b). Também permite que "violência e assédio" abranja uma ampla gama de termos encontrados em diferentes legislações para descrever ou um fenômeno igual ou similar.

(...)

A definição não inclui a **intenção** como um dos elementos constitutivos. Ao não incluir a intenção, a Convenção No. 190 adota **uma abordagem pragmática e centrada na vítima, que se concentra na inaceitabilidade da conduta, práticas ou ameaças, e em seus efeitos sobre as vítimas. A ausência de qualquer referência aos perpetradores no texto atual do artigo 1º reforça o objetivo dos instrumentos, que é proibir todas as formas de violência e assédio no mundo do trabalho, independentemente de qual seja a fonte:**

a. por ou contra indivíduos que exerçam autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador (**vertical**)

b. direcionado aos seus pares (**horizontal**), ou

c. envolvendo **terceiros**, tais como clientes, pacientes ou passageiros.

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 da Convenção 190 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.

Nesse aspecto, Flávia Piovesan destaca os avanços da legislação, nos planos nacional e internacional, na proteção dos direitos humanos das mulheres (grifos acrescentados):



Na experiência brasileira, a Constituição Federal de 1988, enquanto marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país, incorporou a maioria significativa das reivindicações formuladas pelas mulheres. O êxito do movimento de mulheres, no tocante aos avanços constitucionais, pode ser claramente evidenciado pelos dispositivos constitucionais que, dentre outros, asseguram: a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (artigo 5º, I) e especificamente no âmbito da família (artigo 226, parágrafo 5º); b) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (artigo 7º, XXX, regulamentado pela Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho); c) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (artigo 7º, XX, regulamentado pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho); d) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (artigo 226, parágrafo 7º, regulamentado pela Lei 9.263, de 12 de janeiro de 1996, que trata do planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde); e e) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (artigo 226, parágrafo 8º). Além destes avanços, merece ainda destaque a Lei 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, dispondo que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo. Adicione-se, também, a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, que ineditamente dispõe sobre o crime de assédio sexual.

Há que se observar que os avanços obtidos **no plano internacional** têm sido capazes de impulsionar transformações internas. Neste sentido, cabe destaque ao impacto de documentos como a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de 1979, a Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, a Conferência sobre População e Desenvolvimento do Cairo de 1994, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher de 1994 e a Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim de 1995, na plataforma de construção dos direitos humanos das mulheres no contexto brasileiro. Estes instrumentos internacionais têm possibilitado ao movimento de mulheres exigir, no plano local, a implementação de avanços obtidos na esfera internacional.

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, estabeleceu 17 objetivos que contemplam entre eles: a igualdade de gênero (objetivo 5) que visa a, em seu item 5.2, **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, 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"*.

Eis o teor da referida norma:

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

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

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

CONSIDERANDO que a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"), promulgada pelo Decreto nº 1.973/1996, determina aos Estados Partes que ajam com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher, bem como incorporem na sua legislação interna normas penais, processuais e administrativas para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (art. 7º, "b" e "c");

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

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

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

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

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

RESOLVE:

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

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

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

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

(Destacamos)

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.

Por oportuno, cita-se a seguinte diretriz constante em seu anexo, que bem ilustra essa direção:

(...)

Conforme referido nas seções anteriores, importante salientar que a sociedade brasileira é marcada por profundas desigualdades que impõem desvantagens sistemáticas e estruturais a determinados segmentos sociais, assim como sofre grande influência do patriarcado, que atribui às mulheres ideias, imagens sociais, preconceitos, estereótipos, posições e papéis sociais.

A criação, a interpretação e a aplicação do direito não fogem a essa influência, que atravessa toda a sociedade. Nesse contexto, em termos históricos, o direito parte de uma visão de mundo androcêntrica. Sob o argumento de que a universalidade seria suficiente para gerar normas neutras, o direito foi forjado a partir da perspectiva de um "sujeito jurídico universal e abstrato", que tem como padrão o "homem médio", ou seja, homem branco, heterossexual, adulto e de posses.

Essa visão desconsidera, no entanto, as diferenças de gênero, raça e classe, que marcam o cotidiano das pessoas e que devem influenciar as bases sobre as quais o direito é criado, interpretado e aplicado.

É dizer, a desconsideração das diferenças econômicas, culturais, sociais e de gênero das partes na relação jurídica processual reforça uma postura formalista e uma compreensão limitada e distante da realidade social, privilegiando o exercício do poder dominante em detrimento da justiça substantiva.

Nesse contexto, o patriarcado e o racismo influenciam a atuação jurisdicional. Como foi dito, magistradas e magistrados estão sujeitos, mesmo que involuntária e inconscientemente, a reproduzir os estereótipos de gênero e raça presentes na sociedade.

A partir dessas premissas, a neutralidade do direito passa a ser compreendida como um mito, porque quem opera o direito atua necessariamente sob a influência do patriarcado e do racismo; ou ainda, passa a ser reconhecida como indiferença e insensibilidade às circunstâncias do caso concreto.

Agir de forma supostamente neutra, nesse caso, acaba por desafiar o comando da imparcialidade. A aplicação de normas que perpetuam estereótipos e preconceitos, assim como a interpretação enviesada de normas supostamente neutras ou que geram impactos diferenciados entre os diversos segmentos da sociedade, acabam por reproduzir discriminação e violência, contrariando o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação.

A ideia de que há neutralidade nos julgamentos informados pela universalidade dos sujeitos é suficiente para gerar parcialidade.

Um julgamento imparcial pressupõe, assim, uma postura ativa de desconstrução e superação dos vieses e uma busca por decisões que levem em conta as diferenças e desigualdades históricas, fundamental para eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher.

Considerar que os estereótipos estão presentes na cultura, na sociedade, nas instituições e no próprio direito, buscando identificá-los para não se submeter à influência de vieses inconscientes no exercício da jurisdição é uma forma de se aprimorar a objetividade e, portanto, a imparcialidade no processo de tomada de decisão. Além disso, a compreensão crítica de que a pessoa julgadora ocupa uma posição social, que informa a sua visão de mundo, muitas vezes bem diversa das partes, reduz a possibilidade de se tomar uma decisão que favoreça a desigualdade e a discriminação.

O enfrentamento das várias verdades em jogo na relação processual, a identificação de estereótipos e o esforço para afastar eventuais prejulgamentos decorrentes de vieses inconscientes auxiliam, portanto, na percepção de uma realidade mais complexa e na construção da racionalidade jurídica mais próxima do ideal de justiça.

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. Sobre o assunto ficou consignado no acórdão regional:

No caso em apreço, o juízo de origem reconheceu que a conduta ilícita da empregadora, que dispensou a obreira de forma discriminatória, ignorando o risco à sua vida e garantias legais, provocou evidentes danos à honra e dignidade da reclamante. Além



disso, considerou que a reclamada deixou de efetuar o pagamento das verbas rescisórias, agravando o quadro de vulnerabilidade financeira da trabalhadora.

Dos elementos transcritos no acórdão, fica evidenciada a discriminação, inclusive de gênero, perpetrada pela chefia da Reclamante – premissa fática incontestada à luz da Súmula 126/TST.

Porém, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu por manter a fixação da quantia de R\$ 10.000,00 a título de indenização por danos morais. Sendo assim, **na hipótese dos autos não se discute a fixação de indenização, mas apenas o valor arbitrado a título de reparação.**

O órgão judicante, na fixação do montante indenizatório, deve se pautar em critérios de sensatez, equanimidade, ponderação e imparcialidade.

O montante indenizatório, nessa hipótese, é fixado pelo órgão judicante 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: 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).

No tocante aos elementos objetivos (fato deflagrador do dano e o próprio dano), é necessário apreenderem-se distintos aspectos de relevo: ilustrativamente, a gravidade da lesão provocada (este, afinal, é um dos aspectos mais importantes na avaliação do dano e na fixação do valor indenizatório, registre-se); a permanência (ou não) no tempo da respectiva lesão (quanto mais duradoura, tendencialmente mais grave será a lesão); a natureza e o tipo de ato danoso (se é um tipo civil apenas ou, ao contrário, também um tipo criminal, por exemplo); a natureza e a gravidade do bem jurídico atingido pela lesão; as circunstâncias influentes quanto à produção do dano, se agravantes ou, ao invés, se atenuantes.

No que concerne aos elementos subjetivos (sujeitos envolvidos, em especial a vítima e o ofensor), cabe destacar-se, de um lado, a pessoa do ofendido, a vítima do dano perpetrado. É preciso se aquilatar a intensidade do seu desgaste ou sofrimento, circunstância que afeta o montante indenizatório, bem como se analisar a presença de circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Ainda, no que tange aos elementos subjetivos, cabe se destacar também, de outro lado, a pessoa do ofensor. Aqui há que se examinar a posição socioeconômica do ofensor; a ocorrência de práticas reiteradas de ofensas da mesma natureza e gravidade; a intensidade do dolo e/ou culpa do praticante do ato ou por ele responsável; a presença de circunstâncias agravantes ou, ao invés, atenuantes relativamente ao ofensor.



No que diz respeito aos elementos circunstanciais (que envolvem a própria indenização), há que se destacarem os seguintes tópicos: (a) caráter reparador da indenização, (b) caráter pedagógico e preventivo da indenização e (c) dimensão de política judiciária atribuída à indenização.

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.

A par disso, em qualquer dos dois casos distorcidos, desponta inegável desprestígio da ordem jurídica e do importante instituto da indenização por dano moral, além de se induzir o Poder Judiciário a inevitável descrédito, sendo passíveis de reversão pela jurisprudência desta Corte Superior os valores assim fixados.

De todo modo, é oportuno consignar que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos.

Extrai-se dos autos que a dispensa da Recorrente ocorreu após a Reclamada tomar conhecimento de concessão de medida protetiva de urgência deferida em favor da Reclamante, que foi vítima de violência doméstica e ameaçada de morte pelo ex-companheiro que também laborava na Reclamada.

Ressalte-se que é incontroverso que a Empresa foi declarada confessa quanto à matéria de fato.

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, o notório desnível entre o poder econômico da empregadora e da empregada, a condição de vulnerabilidade experimentada pela Reclamante, compreende-se que **a decisão comporta ajuste quanto ao valor indenizatório fixado.**

Citam-se, a título ilustrativo, os seguintes julgados desta Corte que perfilham a mesma diretriz ora traçada no sentido de indenizações em patamares superiores ao estabelecido pelo Tribunal Regional:

(...).B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. (...) 3. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 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. QUANTUM INDENIZATÓRIO. CABIMENTO DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. 4. NAVIO DE CRUZEIRO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXAME ADMISSIONAL. TESTE DE HIV E EXAME TOXICOLÓGICO. ANIMADORA INFANTIL. ABUSO DE DIREITO. 5. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para



melhor análise da arguição de violação do art. 5º, X, LV, da CF, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido no aspecto. C) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 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. QUANTUM INDENIZATÓRIO. 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 cardeais 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, eliminado 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, 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 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, 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 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 15/2/2022, que aconselha a Magistratura Brasileira a adotar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos casos que envolvem, entre outros, situações de assédio 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". 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. Porém, observa-se que o Tribunal Regional, ainda que tenha reconhecido a culpa da empresa, entendeu por bem fixar o valor de R\$ 2.000,00 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 judicante 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: 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 pelo superior hierárquico da Reclamante; b) as humilhações ocorriam no ambiente público, na presença de outros tripulantes, passageiros, inclusive crianças; c) havia comentários pejorativos públicos à sua condição de mulher. 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, 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 vigentes 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. 2. NAVIO DE CRUZEIRO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXAME ADMISSIONAL. TESTE DE HIV E EXAME TOXICOLÓGICO. ANIMADORA INFANTIL. ABUSO DE DIREITO. Extrai-se do quadro fático delineado pela Corte Regional a existência de "obrigatoriedade na realização de exames para a detecção do vírus HIV e toxicológicos pelos candidatos a emprego junto aos réus". Nos termos do art. 1º da Lei 9.025/1995, "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 previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". Há, ainda, que se destacar a proibição de testagem do trabalhador quanto ao HIV contida na Portaria 1.246 de 28/05/2010, do MTE, que, em seu artigo 2º, caput e parágrafo único, dispõe: "Art. 2º- Não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV. Parágrafo único - O disposto no caput deste artigo não obsta que campanhas ou programas de prevenção da saúde estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico quanto ao HIV por meio de orientações e exames comprovadamente voluntários, sem vínculo com a relação de trabalho e sempre resguardada a privacidade quanto ao conhecimento dos resultados. Atente-se que a peculiaridade da prestação de serviço ocorrer em navios, permanecendo os tripulantes em alto mar, por diversos dias, sem acesso a médicos especializados, hospitais ou remédios específicos, por si só, não configura motivo justificável para a conduta das Reclamadas. Nesse aspecto, note-se que não há notícias de que tais exames também fossem exigidos dos passageiros, ou que, além dos referidos testes, outros exames atinentes a outras doenças crônicas, que igualmente demandam cuidados médicos constantes e especializados, fossem realizados por ocasião da admissão. Nesse contexto, tem-se que a obrigatoriedade do teste de sorologia decorre da estigmatização do portador do vírus HIV - que, infelizmente, ainda repercute na sociedade e, em particular, no mundo do trabalho -, circunstância que caracteriza ato discriminatório ou abuso de direito do empregador e afronta a intimidade, a vida privada e a dignidade do trabalhador, ensejando, portanto, o direito à indenização, ainda que ausente no acórdão regional informação quanto a não contratação em caso de resultado sorológico positivo para HIV. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. 3. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT - FIXAÇÃO DE UM TEMPO MÍNIMO DE SOBRELAVOR PARA SUA CONCESSÃO - IMPOSSIBILIDADE. Conforme a jurisprudência desta Corte, em caso de prorrogação do horário normal, é obrigatória a concessão de um descanso de, no mínimo, 15 (quinze) minutos à empregada, antes do início do período extraordinário de trabalho, em razão da proteção ao trabalho da mulher. Ressalte-se que o Tribunal Pleno desta Corte, por força da Súmula Vinculante nº 10 do STF, na apreciação da inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, conforme Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista, consagrou a tese de que a norma ali contida, ao garantir o descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da igualdade, em face das diferenças inerentes à jornada da trabalhadora em relação à do trabalhador. Portanto, permanece em vigor o disposto no art. 384 da CLT. Esclareça-se que não há permissivo legal que estabeleça a fixação de uma jornada mínima ou de um tempo mínimo de sobrevalor para a concessão do referido intervalo, conforme ilustram os julgados de todas as suas Turmas. Assim, o Tribunal de origem, ao condicionar o pagamento do intervalo previsto no art. 384 da CLT à prestação de hora extra por período excedente a 30 minutos, decidiu em dissonância com o atual e pacífico entendimento jurisprudencial desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido, no ponto. 4. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. Na dinâmica processual, os embargos declaratórios representam instrumento de aperfeiçoamento jurisdicional, devendo ser obviamente manejados nos estritos limites expressos no art. 1.022 do CPC/2015 (art. 535 do CPC/1973) e no art. 897-A da CLT, aplicando-se a multa prevista no art. 1.026, § 2º, do CPC/2015 (parágrafo único do art. 538 do CPC/73) às hipóteses de abuso na sua interposição. É certo que o Tribunal Regional reputou não configurada omissão, obscuridade ou contradição no julgamento da controvérsia e, consequentemente, inexistente o vício apontado nos embargos de declaração. Ocorre que, analisando a medida processual adotada, não se verifica a presença do intuito meramente protetatório, mas tão somente exercício regular do direito processual da Parte - que apenas pretendeu a manifestação expressa da Corte Regional a respeito dos temas discutidos em Juízo, com o levantamento de aspectos que entendia imprescindíveis para a solução do caso -, motivo pelo qual deve ser excluída a multa imposta à Reclamante. Julgados desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. (RRAg-2030-90.2017.5.09.0016, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 22/11/2024).

(...) ASSÉDIO MORAL - XINGAMENTOS - ASSÉDIO SEXUAL - **DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO - VIOLÊNCIA DE GÊNERO** - MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL - SAÚDE MENTAL - CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT - LEI Nº 9.029/95 - CONFIGURAÇÃO - SÚMULA Nº 126 DO TSTO Eg. TRT da 18ª Região entendeu comprovadas as práticas de assédio moral e sexual contra a Reclamante, em razão dos depoimentos das testemunhas e da própria Reclamante. No que se refere ao depoimento da primeira testemunha indicada pela Reclamante (Sr. Mário Rodrigues Machado), foi



consignado que "a reclamante foi agredida pelo Sr. SIDENIR; que já presenciou o Sr. SIDENIR agredir verbalmente a reclamante chamado-a de: burra, incompetente, porca, sebosa, favelada". Em seguida, a segunda testemunha indicada pela Reclamante (Sra. Shirlene Santos da Silva) afirmou que "presenciou o Sr. SIDENIR encostar e assediar sexualmente a reclamante; que não fez nada pois também havia sido vítima; que a reclamante contou para a depoente que o Sr. SIDENIR ofereceu dinheiro para que esta saísse com ele ; que o mesmo aconteceu com a depoente". A Convenção nº 190 da OIT, que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, estabelece definições de violência e assédio calcadas na discriminação de gênero, admitindo o reconhecimento de conduta assediadora ainda que por meio de "ocorrência única". O artigo 1º da Convenção nº 190 da OIT prevê, de forma a facilitar sua identificação, o assédio com base no gênero em suas duas vertentes: moral ou sexual, podendo restar configurado a partir de conduta única ou prática reiterada. No caso concreto em exame, a Reclamante sofreu repetidos xingamentos e desqualificações de sua pessoa por meio de impropérios perpetrados pelo seu superior hierárquico, com violência física inclusive. Assim, entender de maneira diversa do apresentado no acórdão regional demandaria o revolvimento de fatos e provas, o que encontra óbice nesta instância, por força do entendimento firmado na Súmula nº 126 do TST. Agravo interno a que se nega provimento.

ASSÉDIO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO - VIOLÊNCIA DE GÊNERO - AGENDA 2030 DA ONU - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ATOS DE SEUS PREPOSTOS, SERVIÇAIS E EMPREGADOS - ARTIGO 932, INCISO III, DO CÓDIGO CIVIL - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - QUANTUM DEVIDO - CARÁTER PUNITIVO-PEDAGÓGICO - PUNITIVE DAMAGES e forma fartamente descrita na doutrina de sociologia e medicina do trabalho, é possível identificar a utilização de práticas assediadoras como meio de limitar a manutenção ou a promoção de uma mulher em uma relação de trabalho. Para combater esse tipo de conduta violenta e discriminatória, a Lei nº 9.029/95 proíbe toda e qualquer prática discriminatória que tenha impacto sobre o acesso ou a manutenção de um vínculo de emprego ou trabalho por motivo de "sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros", prevendo tanto a pena de detenção (típica da seara penal), quanto pena de multa (pecuniária), além da reparação por dano moral caso o vínculo de trabalho se rompa em razão da discriminação, na forma do seu artigo 4º. Com relação à gravidade das condutas imprimidas contra a Reclamante, é imperioso reconhecer o total repúdio a tais expressões de violência, que se materializam de forma mais concreta na forma da condenação ao pagamento de indenizações pelos danos morais sofridos. Isso porque a violência expressa na forma de assédio moral e sexual gera sofrimento psicofísico, como bem pontua a socióloga, pesquisadora e professora da USP Dra. Eleonora Menicucci de Oliveira em seu livro "A mulher, a sexualidade e o trabalho". Por isso, é fundamental o arbitramento de uma indenização que comunique repúdio a tais práticas violentas com um caráter punitivo e pedagógico, já que não é mais possível restituir o status quo ante de saúde mental para sua vítima. Assumindo tais premissas filosóficas, é imperativo reconhecer o dever de uma prestação jurisdicional compatível com o compromisso em se repudiar a prática do assédio, seja moral, seja sexual, no ambiente de trabalho, também por força de norma internacional, qual seja, a própria Convenção nº 190 da OIT. Apurando o olhar para o ordenamento jurídico brasileiro o artigo 932 do Código Civil estabelece que "são também responsáveis pela reparação civil: (...) III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele". **No caso, a prática de assédio moral e sexual contra a Reclamante pelo preposto e servicial da Reclamada, senhor Sidenir, por ter perpetrado violência no exercício do trabalho que lhe competia e em razão dele, implica em responsabilidade da empresa Reclamada pelos danos gerados. Partindo dessas premissas filosóficas, econômicas e jurídicas, é fundamental reconhecer o cabimento e a adequação do valor arbitrado a título de indenização por dano moral pelo assédio moral e sexual sofrido pela Reclamante, qual seja: R\$ 2.000,00 (dois mil reais) de indenização a título do assédio moral e R\$ 10.000,00 (dez mil reais) de indenização pelo assédio sexual.** Por todo o exposto, irreparável o acórdão regional nos termos pretendidos pela Reclamada. Agravo interno a que se nega provimento. (Ag-AIRR-12645-26.2019.5.18.0241, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 10/04/2025).

(...) RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. **DANOS MORAIS – MAJORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO – ASSÉDIO SEXUAL.** A jurisprudência do TST se consolidou no sentido de não ser possível, nesta instância extraordinária, a majoração ou minoração do montante atribuído à indenização por danos morais, quando o valor arbitrado não for ínfimo ou exorbitante, de modo a se mostrar patente a discrepância, considerando a gravidade da culpa e do dano, tornando, por consequência, injusto para uma das partes do processo. Ocorre que, no caso dos autos, a condenação não foi fixada dentro de um critério razoável, visto que não observou a proporcionalidade do dano e os fins em si colimados. O acórdão regional entendeu comprovado o assédio sexual sofrido pela reclamante por dois de seus superiores hierárquicos, bem como que os atos de constrangimentos eram regulares, constantes e ostensivos. Ainda há de se destacar a capacidade econômica da empresa reclamada. A prática do assédio sexual deve ser repudiada de modo veemente pela Justiça Laboral, vez que tal conduta não compromete apenas a higidez emocional do trabalhador envolvido, instalando-se um



sentimento negativo diante de exposição pública vexatória. No caso, é ainda mais grave e repreensível a situação reportada, vez que a empregada vitimizada pela conduta representa parcela da população que historicamente enfrenta fortes resistências nos ambientes corporativos. É fato notório que as mulheres ainda encaram grandes dificuldades para inserção e obtenção de melhores postos no mercado de trabalho. **São recorrentes nesta Justiça Especializada demandas onde avulta a ocorrência de assédio moral, assédio sexual e condutas discriminatórias por parte de empregadores, em total afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da vedação à discriminação, consagrados constitucionalmente. Dessa forma, observa-se que o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) em razão do dano moral decorrente assédio sexual sofrido pela empregada por superiores hierárquicos mostra-se ínfimo. Em razão de o valor mantido pelo Regional se mostrar ínfimo, imperiosa se faz a reforma do acórdão para fixar o valor da indenização por danos morais em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).** Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-1000387-21.2021.5.02.0021, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 28/04/2025).

I- AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. **DANO MORAL. VALOR ARBITRADO.** Diante da possível violação ao artigo 5º, V, da Constituição da República, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista interposto pela reclamante. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento. (...). III- RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. **ASSÉDIO MORAL. CONDUTA OMISSIVA DA EMPRESA RECLAMADA CONSTATADA. DANO MORAL. NECESSIDADE DE MAJORAÇÃO DO VALOR ARBITRADO.** TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia em identificar se o valor fixado a título de indenização por danos morais se mostra suficiente para a reparação do ilícito reconhecidamente praticado pela reclamada, que foi omissa quanto às condutas inadequadas praticadas pela chefe imediata da trabalhadora. 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 concluiu que a prova oral corroborou com as alegações da trabalhadora, no sentido de que sua superior hierárquica teceu críticas sobre sua aparência física, fez comentários pejorativos sobre sua capacidade perante os colegas de trabalho, além de submeter a trabalhadora a cobranças excessivas e ócio forçado. 6. Conforme bem salientado, pela Corte a quo

"o meio ambiente equilibrado está intimamente ligado à saúde e à segurança do trabalhador, portanto, as medidas de prevenção e proteção contra infortúnios e doenças no trabalho devem assumir prioridade no quadro de ações da empresa, a fim de cumpra sua função social e a de sua propriedade (art. 5, XXII e XXI II, art. 170, II e III). Como constatado através da prova oral, o tratamento depreciativo e humilhante era imposto à trabalhadora por sua superiora hierárquica. Isto significa que preposta da empresa, que deveria estar comprometida em proporcionar ambiente de trabalho adequado e respeitoso, praticou assédio moral, cuja vítima foi a autora. Esse comportamento deprime o trabalhador, expondo-o à humilhação constante." 7. Com efeito, a situação fática retratada no acórdão recorrido, insuscetível de revisão nessa instância à luz da Súmula 126 dessa Corte, revela conduta patronal omissiva da ré, que permitiu a existência de circunstância indicativa de assédio sistêmico, uma vez que a chefe imediata da trabalhadora, reiteradamente, teria destinado a ela tratamento vexatório. 8. Cabe assinalar, ainda, que, nos termos do art. 944 do Código Civil, o valor da indenização deve ser medido conforme a extensão do dano, de modo que a condenação indenizatória, além da finalidade reparadora, também deve observar o intuito pedagógico/punitivo da indenização. 9. A jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando orientação no sentido de ser possível a revisão do valor da indenização por danos extrapatrimoniais, patrimoniais e estéticos somente quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada



a título de reparação de dano moral, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.¹⁰ De fato, a gravidade da conduta patronal em permitir que a chefe imediata da trabalhadora realizasse comentários sobre a aparência física e sobre a capacidade da reclamante em frente aos demais colegas de trabalho, além de cobranças excessivas, demonstra situação de alta reprovabilidade em razão da gravidade dos fatos expostos. Em razão disso, 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.¹¹ Nesse contexto, à luz dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e, levando em consideração a extensão do dano, a culpa, o aporte financeiro da reclamada, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função social e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o valor atribuído à indenização (R\$ 10.000,00) não expressa o melhor equacionamento jurídico, devendo ser majorado para R\$ 18.200,00 (Dezoito mil e duzentos reais), nos termos do pedido inicial. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento. (...) (RRAg-10382-12.2020.5.03.0012, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 17/06/2025).

No caso em exame, ante a conduta perpetrada pela Reclamada e a reconhecida vulnerabilidade da Reclamante, cabe a majoração do valor, fixando a indenização por dano moral no importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) (valor sugerido na petição inicial).

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 vigora 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.

Pelo exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação ao art. 5º, X, CF.

II) MÉRITO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 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. QUANTUM INDENIZATÓRIO. CABIMENTO DE MAJORAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA

Como consequência do conhecimento do recurso de revista por violação do art. 5º, X, CF, **DOU-LHE PROVIMENTO** para majorar o valor da indenização por dano moral para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) (valor sugerido na petição inicial), consoante a fundamentação constante do voto.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, reconhecer a transcendência política da causa, conhecer do recurso de revista por violação do art. 5º, X, CF; e, no mérito, dar-lhe provimento para majorar o valor da indenização por dano moral para **R\$ 30.000,00** (trinta mil reais) (valor sugerido na petição inicial). Para fins processuais, fica mantido o valor arbitrado à condenação.

Brasília, 24 de junho de 2026.

MAURICIO GODINHO DELGADO



Ministro Relator

