



Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista

# 0010529-95.2023.5.15.0045

**Relator: CAMILA CERONI SCARABELLI**

### Tramitação Preferencial

- Pagamento de Salário

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 16/05/2024

**Valor da causa:** R\$ 301.132,07

#### Partes:

**RECORRENTE:** ---

ADVOGADO: MATHEUS ASSIS

**RECORRENTE:** --- - SOCIEDADE LIMITADA

ADVOGADO: THIAGO LOBO VIANA GONCALVES NUNES

ADVOGADO: VITORIA DE TASSIS MANDELLI

**RECORRIDO:** ---

ADVOGADO: MATHEUS ASSIS

**RECORRIDO:** --- - SOCIEDADE LIMITADA

ADVOGADO: THIAGO LOBO VIANA GONCALVES NUNES

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: VITORIA DE TASSIS  
MANDELLI

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

9ª Câmara

**9ª CÂMARA (QUINTA TURMA)**

**PROCESSO TRT 15ª REGIÃO N.º 0010529-95.2023.5.15.0045**

**RECURSO ORDINÁRIO**



**ORIGEM: 2<sup>a</sup> VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**

**RECORRENTE: --- - SOCIEDADE LIMITADA**

**RECORRENTE: ---**

**JUÍZA SENTENCIANTE: DENISE FERREIRA BARTOLOMUCCI**

**RELATORA: CAMILA CERONI SCARABELLI**

CCS/crnn/ccs

## **Ementa**

**ASSÉDIO SEXUAL. INCIDÊNCIA DO PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. RESOLUÇÃO CNJ 492/2023. OBRIGATORIEDADE.** O assédio sexual caracteriza-se em constranger e ameaçar outrem para satisfazer desejos do ofensor e obter favores sexuais durante a relação de emprego, independente de existir relação de hierarquia entre vítima e assediador. Para coibir o assédio sexual, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero e Raça, amparado na Agenda 2030 das Organizações das Nações Unidas ONU, para os julgamentos de processos, visando coibir e eliminar todas as formas de discriminação e violência contra a mulher, assim como o assédio sexual locais de trabalho. A vedação ao assédio sexual está amparada em normas internacionais (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, Convenção de Belém do Pará, Convenção 190 da OIT, dentre outras) e na legislação infraconstitucional (por exemplo, Lei 10.224/2001 e Código Penal). **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA.** Cotejando a prova oral produzida, restou comprovado que a autora trabalhava em ambiente de total desrespeito, sofrendo constrangimentos de conotação sexual, tanto por parte de seu superior hierárquico, como de outros gerentes, que pediam exposição exagerada da obreira para realizar vendas, sendo tais condutas caracterizadoras de assédio sexual contra a parte autora. Também restou comprovado, os atos de carícias, "encoaxadas", toques não consentidos e comentários de cunho sexual, praticados pelo seu agressor. O assédio sexual praticado reiteradamente tornou o ambiente de trabalho prejudicial à saúde psicológica da trabalhadora. Diante da gravidade dos atos praticados contra a reclamante, é dever da reclamada responder pela indenização por danos morais decorrente de assédio sexual. Recurso da reclamante provido.

ID. dde969a - Pág. 1

Inconformadas com a r. sentença de fls. 277/283, que julgou parcialmente

procedente a ação, recorrem as partes. A reclamada pretende a reforma da r. sentença quanto às seguintes matérias: dano moral, rescisão indireta do contrato e honorários advocatícios. A reclamante pede a reforma da r. sentença quanto ao dano moral, decorrente de assédio sexual.

Custas e depósito recursal, tempestivos e suficientes.

Contrarrazões pela reclamante às fls. 308/325 e pela reclamada às fls. 340 /345.

Dispensada a remessa dos autos à d. Procuradoria, nos termos do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região.

É o relatório.

## V O T O

Conhecem-se dos recursos ordinários, eis que presentes os pressupostos de admissibilidade.

### I - RECURSO DA RECLAMADA

#### 1. Indenização por danos morais

Insurge-se a reclamada contra sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais, fixado na origem em R\$ 30.000,00, alegando que não houve a cobrança excessiva de metas, tampouco conduta desrespeitosa de seus superiores. Caso seja mantida a condenação, pede a redução do valor arbitrado na origem.

Pois bem.

O assédio moral é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada laboral e no exercício de suas funções, com

o objetivo de reduzir a autoestima da vítima, desestabilizando a relação dela com o ambiente de trabalho. São mais comuns (mas não ocorrem necessariamente) em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados.

Ora, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho estão encorajados por proteção constitucional, conforme arts. 1º, III e IV, 7º, XXII, e 170, caput, da Carta Maior. Sem dúvida, atos ou omissões que firam a dignidade de alguém merecem indenização correspondente a este prejuízo, ao que dispõem os arts. 186 e 927 do Código Civil.

Contudo, não obstante a existência de embasamento legal para se buscar a reparação do dano moral perante a Justiça do Trabalho, mister explicitar que cabe àquele que alega o dano o ônus de sua comprovação, a teor do artigo 818 da CLT, combinado com o artigo 373, inciso I, do CPC.

*In casu*, as supostas situações humilhantes restaram suficientemente comprovadas, porque a primeira testemunha obreira disse que:

*"3 - Havia três grupos de WhatsApp: um dos vendedores e gerente da loja; outro com vendedores, o supervisor Regional sr. --- e o RH; e outro com o senhor ---, proprietário da reclamada, vendedores, gerentes e supervisor; O depoente participava dos três grupos, assim como a reclamante; o gerente da loja, ---, chegava a enviar mensagens nos grupos das 6h00 até 22h00, cobrando atingimento de metas; o sr. --- também enviava mensagens no grupo durante a noite, "cobrando atingimento de metas e por vezes escutando a gente"; 4 - Perguntado sobre qual era a orientação passada pelo gerente para a senhora --- atender os clientes respondeu: "toda vez que tinha um senhor de mais idade, ou aquela pessoa homem, que se mostrasse interesse na vendedora, o --- induzia ela a se prostrar, principalmente mostrar os móveis, no sofá pedia para sentar, na cama para deitar junto com o cliente, 'olha como é que é confortável, como é macia, deita ali com a ---, olha ---, demonstra para ele como é', tava expondo muito a parte não sei as palavras que eu posso usar ... ele expunha ela, fazia ela deitar de bruço para mostrar a bunda, pedia para pegar, tocar no cliente, para que induzisse o cliente a fechar a venda" (fls. 232/233).*

Tais fatos foram confirmados pela segunda testemunha da reclamante ao afirmar que:

*"Perguntada se havia orientação para atendimento os clientes pelos vendedores respondeu: "no princípio foi passado que era para nós sermos sempre atenciosas, junto com o cliente, mas um certo momento os gerentes começaram a usar a --- para fechamento de venda, pedindo para que ela deitasse nas camas, para provar os colchões junto com o cliente, para o cliente ver que o colchão era macio, confortável, no sofá, quando algum vendedor tinha uma dificuldade de vendas pediram para --- se aproximar, porque via que tinha algum homem que poderia se interessar e ficar olhando para ela, distrair e acabar fechando a venda"; afirmou a depoente que essa orientação foi passada pelos gerentes Adriano e ---, inclusive na sua presença; 7 - Sobre o tratamento dispensado pelos gerentes ou pelo proprietário --- aos vendedores quando não atingiram as metas, respondeu: "éramos cobradas intensamente, e quando não acontecia a gente acabava sofrendo uma discriminação ali em reunião, que a gente*

*precisava bater, inclusive o --- mandou um áudio dizendo que a gente não servia para ---, já que a gente não tinha atingido a meta"; sobre a mensagem enviada por ---, ocorreu cerca de 1 mês após a inauguração da loja, "2h30, quase 3h00, ele mandou esse áudio paragente dizendo que a culpa da gente não ter batido a meta não era da cidade, e simdos vendedores, que nós não estávamos servindo para ---, que se fosse preciso ele trocaria toda a equipe"; 8 - Perguntada sobre alguma atitude constrangedora causada pelo gerente --- em relação a reclamante, respondeu: "uma vez faltava pouco para ela bater a meta e ela não tinha conseguido fechar uma venda que era alta e ele na minha presença, eu tava voltando do almoço, ele falou para ela que ia dar um tapa na cara dela se ela não corresse atrás para bater a meta" (fls. 234 /235).*

Dos depoimentos se constata tratamento vexatório ou humilhante por parte dos superiores hierárquicos da reclamante, e até mesmo do proprietário, tendo razão a origem ao deferir a pretendida indenização.

Ressalte-se que a cobrança para o atingimento de metas deve ser restrita ao razoável, não ultrapassando os limites, como ocorreu no presente caso, inclusive no que se refere aos horários totalmente inapropriados.

Quanto ao valor do dano moral, melhor sorte não socorre a reclamada.

Para a fixação da indenização, deve-se ter em conta, entre outras circunstâncias, a gravidade do fato, o grau da culpa e o porte financeiro da reclamada, sem que isso implique enriquecimento indevido da parte autora.

Ponderando todos estes fatores, mantém-se o valor da indenização por danos morais arbitrados na origem em R\$30.000,00, que reputo suficiente para concretizar o escopo pedagógico e desestimulante dessas atitudes, o que está em sintonia com o que vem decidindo esta C. Câmara em casos semelhantes.

Nega-se provimento.

## 2. Rescisão indireta do contrato de trabalho

A reclamada pede, em suma, que seja afastada a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Sem razão.

O art. 483 da CLT, em sua letra "e", autoriza a rescisão do contrato de trabalho quando *"praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama"*.

Foi exatamente o que ocorreu no presente caso, conforme exposto alhures, sendo a reclamante vítima de tratamento vexatório e desrespeitoso por parte dos superiores hierárquicos.

Portanto, reputa-se correta a r. sentença ao declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho, deferindo as diferenças de verbas rescisórias e anotações em CTPS.

Nada a alterar.

### **3. Honorários advocatícios**

Tendo em vista a manutenção da r. sentença, nada a alterar quanto à condenação em honorários advocatícios.

## **II - RECURSO DA RECLAMANTE**

### **1. Dano moral decorrente do assédio sexual**

Insiste a reclamante no pedido de indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual que sofreu por parte do Sr. ---, supervisor regional, alegando que os fatos restaram comprovados através de suas testemunhas.

Vejamos.

O conjunto probatório dos autos demonstra um ambiente de total desrespeito com a reclamante, com constrangimentos de conotação sexual, tanto por parte do Sr. ---, como de outros gerentes, que pediam exposição exagerada da obreira para realizar vendas.

Deve prevalecer o depoimento da primeira testemunha da autora, que foi enfática ao confirmar a prática de assédio sexual pelo supervisor, Sr. ---. Eis o teor do depoimento:

*"Durante o período em que trabalhou na mesma loja que a reclamante o senhor ---, supervisor regional, compareceu muitas vezes a essa unidade; perguntado quantas vezes, respondeu por cerca de cinco ou sete vezes ... perguntado se o senhor --- já tratou com a*

reclamante, respondeu o depoente que todas as vezes que esteve na loja o fez; O depoente não esteve ao lado da reclamante e do Senhor --- para ouvir o que

ID. dde969a - Pág. 5

*diziam ou o tom de voz, mas esteve próximo, a cerca de quatro ou cinco passos de distância deles; sobre o tratamento de --- com a reclamante, disse: "---, ao adentrar a loja, procurava a vendedora --- com um modo diferente de abordagem, com toque e carícia, chegando a pegá-la no cabelo ou pelo pescoço; eu não conseguia ouvir o tom ou o que estava se falando, pois eu ficava mais distante, porém se notava que ao sair ela ficava bastante constrangida pelo modo como ele a tratava"; "o ---, certa vez, encontrei ele na cozinha dando uma 'encoxada' na ---, pois a mesma tava na pia e ele por trás com a mão nas costas dela perto do ca belo, e quando eu adentrei a cozinha ficou bem chato, ele ficou todo sem jeito e na mesma hora saiu, eu fui falar com ela sobre, porém ela não conseguiu palavras, começou a meio que chorar, e aí eu deixei quieto e disse para a mesma que se precisasse eu estaria ali, pois não era justo que estava acontecendo"; "no primeiro contato que eu estive com o --- o mesmo perguntou dos demais colegas, como se comportavam, especificamente alguns nomes, e quando chegou a vez da colega --- ele indagou se eu achava ela gostosa como ele mesmo achava".*

Portanto, a reclamante se desincumbiu a contento de demonstrar o comportamento totalmente inadequado de seu superior hierárquico, pois suas atitudes configuram claramente o assédio sexual sofrido, apto a gerar o dano moral indenizável.

Exatamente para coibir práticas como essa, que o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero e Raça, o qual passa a adotar para análise e decisão acerca do recurso apresentado pelo reclamante.

A Resolução CNJ nº 492/2023 institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, para  **julgamento relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia**, em perspectiva interseccional, com vistas a implementação, nos julgamentos proferidos, das diretrizes do protocolo mencionado, aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ nº 27/2021.

Há que se esclarecer, por oportuno, que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, adotado pelo Conselho Nacional de Justiça para implementação obrigatória em todo Poder Judiciário, está amparado na agenda 2030 das Organizações das Nações Unidas - ONU, em especial em três de seus 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável (ODS), quais sejam: ODS 5 (igualdade de gênero), 10 (redução das desigualdades) e 16 (paz, justiça e instituições eficazes).

Para implementação adequada desse Protocolo para Julgamento com Perspectiva Interseccional relacionada ao Gênero, é necessária a aplicação, também, dos instrumentos normativos internacionais que objetivam coibir e eliminar toda forma de discriminação racial. Citam-se:

Assinado eletronicamente por: CAMILA CERONI SCARABELLI - 31/08/2024 11:57:30 - dde969a  
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24052110522913900000116569997>  
 Número do processo: 0010529-95.2023.5.15.0045  
 Número do documento: 24052110522913900000116569997

a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo país pelo Decreto 4.377/2002; a Recomendação Geral 19 que dispõe sobre violência contra mulheres e expressamente prevê o direito a condições de trabalho justas e favoráveis como direito humano fundamental das mulheres; a Convenção de Belém do Pará (1994) que menciona expressamente a questão do assédio sexual no local de trabalho (art. 2, "b") e prevê a obrigação de implementação de

ID. dde969a - Pág. 6

programas educacionais aptos a modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher (art. 8); a Declaração e Plataforma de Ação de Beijing de 1995, adotada na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, também estabelecendo a necessidade de formação, inclusive de integrantes do Sistema de Justiça, ressaltando o assédio sexual e formas de violência contra a mulher nos locais de trabalho, bem como a necessidade de medidas especiais para as trabalhadoras migrantes (item 126, "a", "d").

O Brasil deu início ao processo de ratificação da Convenção 190 da OIT, que dispõe sobre violência e assédio baseado em gênero, reconhecendo que afetam desproporcionalmente mulheres e meninas, a qual está acompanhada da Recomendação 206 da OIT, prevendo a alteração do ônus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam penais (item 16.e), dispondo sobre o papel dos empregadores e dos trabalhadores na prevenção e abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho (item 23).

Assim sendo, aplicando o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, adotado pelo CNJ, sopesando as teses das partes e todos os elementos probatórios supra detalhados e analisados, conclui-se que a reclamante logrou êxito em demonstrar que sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho por parte de seu superior hierárquico, confirmado especialmente pela prova oral quanto aos atos de carícias, "encoxadas" e toques não consentidos, comentários de cunho sexual (por exemplo, quanto ele a achar "gostosa"), inclusive desestabilizando a reclamante chorou em algumas oportunidades pelo constrangimento vivenciado no local de trabalho.

O fato de a única testemunha da reclamada afirmar que nunca presenciou

tais fatos, não significam que não aconteceram, até porque corriqueiramente os atos de assédio sexual ostensivo são praticados às escondidas e em locais onde não há presença de muitas pessoas, o que inclusive foi confirmado pela testemunha da reclamante que presenciou a "encoxada" ocorrendo dentro da cozinha, com o assediador chegando por trás da reclamante.

Desta feita, reformo a r. sentença para acolher o pedido de indenização por danos morais decorrente do assédio sexual.

Quanto ao valor a ser fixado, tendo em vista a grande capacidade econômica da reclamada, o salário da autora (entre R\$ 2.000,00 e R\$ 4.000,00), o tempo de contrato de

ID. dde969a - Pág. 7

trabalho (um ano), a gravidade da atitude do ofensor e do dano, o caráter pedagógico da indenização, bem como os valores habitualmente praticados nesta C. Câmara, dou provimento ao recurso da reclamante, para fixar a indenização por danos morais provenientes de assédio sexual para R\$ 30.000,00.

Tal indenização não se confunde com a indenização por danos morais já deferidas na origem e aqui mantida no tópico I-1. supra, não comportando abatimento mas cumulação de valores.

Portanto, provejo o apelo da reclamante.

Oficie-se o Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a gravidade dos atos praticados pela reclamada.

## Dispositivo

**Diante do exposto, decide-se CONHECER dos recursos ordinários interposto por --- - SOCIEDADE LIMITADA e -- para NEGAR PROVIMENTO ao recurso da reclamada e **DAR PROVIMENTO ao apelo da reclamante, a fim de condenar a reclamada no pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual, no importe de R\$****

**30.000,00**, tudo nos termos da fundamentação. Oficie-se o Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a gravidade dos atos praticados pela reclamada.

Rearbitrado o valor da condenação em R\$ 70.000,00. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 1.400,00.

Sessão de julgamento extraordinária realizada no modelo híbrido em 30 de julho de 2024, conforme Portaria GP nº 005/2023.

Composição: Exma. Sra. Juíza Camila Ceroni Scarabelli (Relatora), Exma. Sra. Desembargadora Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira (Presidente Regimental) e Exma. Sra. Desembargadora Maria da Graça Bonança Barbosa.

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a) Sr (a). Procurador (a) Ciente.

ID. dde969a - Pág. 8

Acordam os magistrados da 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo(a) Sr(a) Relator(a).

Votação unânime.

Sustentou oralmente pela recorrente ---, a Dra. Thais Meira Gomes.

**CAMILA CERONI SCARABELLI**  
**Juíza Convocada Relatora**

#### **Votos Revisores**

