

PARECER JURÍDICO

Assunto: Tutela Inibitória em Casos de Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho

Processo-Referência: TST – RRAg-1267-43.2017.5.09.0872 (3ª Turma)

Data de Emissão: 17 de setembro de 2025

Autoria: Dra. Lirian Cavaleiro - Ope Legis Consultoria Jurídica

1

1 – Introdução

O presente parecer analisa a aplicação da tutela inibitória em casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, à luz do acórdão proferido pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no processo RRAg-1267-43.2017.5.09.0872, publicado em 02 de setembro de 2025 e relatado pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta.

O caso envolveu empresas do ramo de estofados de Sarandi (PR), condenadas ao pagamento de R\$ 50 mil por dano moral coletivo devido a assédio moral institucionalizado praticado por gerente de produção. Apesar da alegação de que as condutas haviam cessado em 2014, o TST manteve a tutela inibitória, reforçando seu caráter preventivo, permanente e pedagógico.

2 – Contexto Fático e Relação com a CIPA

Os fatos ocorreram antes da instituição formal da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) na empresa. À época, não havia estrutura de prevenção capaz de identificar ou mitigar práticas abusivas.

Posteriormente, a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e de

Outras Formas de Violência no Trabalho, tornando obrigatória a implementação de políticas internas preventivas.

Entrada em vigor: a lei foi publicada em 03 de abril de 2023 e entrou em vigor 180 dias após a publicação, isto é, em 30 de setembro de 2023, prazo concedido para adequação das empresas.

Caso semelhante ocorresse hoje, a empresa estaria sujeita às obrigações introduzidas pela nova legislação e pela atualização normativa da CIPA, que passou a atuar também como Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio.

3 – Fundamentos Jurídicos da Tutela Inibitória

A tutela inibitória, prevista nos arts. 497 a 505 do CPC/2015 e no art. 84 do CDC, tem natureza preventiva, destinada a impedir a prática, repetição ou continuação do ilícito, independentemente de dano já consumado.

O TST assentou que:

“A tutela inibitória pode ser imposta ainda que a conduta tenha sido regularizada, pois visa prevenir a reiteração de ofensas a direitos e danos potenciais.”
(TST – RRAg-1267-43.2017.5.09.0872, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 3ª Turma, DEJT 02/09/2025)

Assim, a ausência de condutas atuais não afasta o cabimento da tutela inibitória, bastando a probabilidade de reiteração. O fundamento constitucional reside nos arts. 1º, III e IV; 5º, V e X; 7º, XXII da CF, que consagram a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o direito a um ambiente laboral seguro e saudável.

4 – Assédio Moral e Sexual: Responsabilidade Empresarial e Dever de Prevenção

O assédio moral e o assédio sexual são formas de violência organizacional que violam os direitos da personalidade e afetam a saúde psicossocial do trabalhador. A empresa tem responsabilidade objetiva pela manutenção de um ambiente de trabalho seguro (art. 932, III, CC).

3

Com a vigência da Lei 14.540/2023, as empresas devem implementar:

- Política institucional antiassédio, com divulgação ampla;
- Canal de denúncia confidencial e independente;
- Capacitação anual de dirigentes, prepostos e empregados;
- Procedimentos de acolhimento e encaminhamento das vítimas;
- Relatórios de monitoramento periódicos;
- Atuação integrada da CIPA, que passou a ter atribuição de acompanhar casos de assédio e violência no trabalho.

5 – Recomendações Atuais para Evitar Condenações

Diante do novo marco normativo, as empresas devem adotar as seguintes medidas preventivas para mitigar riscos de condenações por assédio moral ou sexual e para assegurar o cumprimento da tutela inibitória:

1. Instituir programa de prevenção ao assédio, integrado ao sistema de compliance trabalhista;
2. Manter CIPA em pleno funcionamento, com treinamento específico sobre assédio e violência no trabalho;
3. Registrar e arquivar todas as ações preventivas, para fins probatórios em eventuais fiscalizações ou processos;
4. Capacitar líderes e gestores quanto ao uso de linguagem respeitosa e práticas de liderança positiva;
5. Garantir proteção contra retaliações a denunciante e testemunhas;

6. Promover campanhas educativas permanentes, visando à mudança da cultura organizacional.

6 – Conclusão



O TST, no acórdão referido, fixou entendimento de que a tutela inibitória é instrumento jurídico essencial para a proteção da dignidade do trabalhador, devendo ser mantida mesmo quando o comportamento ofensivo haja cessado.

Com a vigência da Lei 14.540/2023 e a atuação reforçada da CIPA, as empresas passaram a ter dever legal de prevenção e reeducação corporativa, sob pena de responsabilidade civil, administrativa e reputacional.

Em síntese:

- A tutela inibitória permanece cabível em qualquer cenário de risco de reiteração de assédio;
- A CIPA e a política antiassédio são instrumentos obrigatórios de prevenção;
- A não adoção dessas medidas pode gerar condenações coletivas e multa judicial diária;
- A prevenção contínua é parte integrante da gestão empresarial moderna e da responsabilidade social corporativa.

Dra. Lirian Cavaleiro
Ope Legis Consultoria Jurídica

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão no Recurso de Revista com Agravo nº 1267-43.2017.5.09.0872 (3ª Turma). Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta. Publicação: 02 set. 2025. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2020&numProcInt=193018&dtaPublicacaoStr=02/09/2025%2007:00:00&nia=10445630>. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e Outras Formas de Violência no Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 abr. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. Código de Defesa do Consumidor. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo. São Paulo: LTr, 2004.