

Bom dia Contrasp



Edição 1296-Quinta-feira, 04 de setembro de 2025

TST: VIGILANTE SERÁ INDENIZADO POR FRATURA EM CURSO DE DEFESA PESSOAL

Para o colegiado, a participação em treinamentos obrigatórios expõe o trabalhador a riscos inerentes à função, e atrai a responsabilidade objetiva do empregador.



A 7ª turma do TST ordenou empresa de segurança a indenizar ex-vigilante que fraturou a clavícula durante curso obrigatório de defesa pessoal. Para o colegiado, trata-se de atividade de risco, o que atrai a responsabilidade objetiva do empregador, ou seja, independentemente de culpa.

A decisão foi unânime e restabeleceu a sentença que havia fixado pensão mensal, indenização por danos morais e materiais, além de despesas médicas, a serem apurados pelo TRT da 12ª região.

Entenda o caso

O vigilante trabalhou para a empresa entre 2009 e 2011 e sofreu dois acidentes. O primei-

ro ocorreu em 2009, quando, a serviço da empregadora, se envolveu em colisão de motocicleta e lesionou o joelho esquerdo. O segundo aconteceu em agosto de 2011, durante curso de reciclagem oferecido pela empresa, quando foi derrubado por um instrutor e quebrou a clavícula.

A perícia concluiu que as lesões reduziram sua capacidade laboral e que a fratura evoluiu para pseudoartrose, exigindo cirurgia corretora. Na ação, o trabalhador pediu pensão mensal, indenização por danos morais e ressarcimento de despesas médicas.

O juízo de 1º grau reconheceu a responsabilidade da empregadora e fixou indenização de R\$ 10 mil, além das demais reparações. Contudo, o TRT da 12ª região reformou a decisão, entendendo que os episódios foram imprevistos e que não houve culpa da empresa, afastando a indenização. Diante da decisão, o trabalhador recorreu ao TST.

Atividade de risco

Ao analisar o recurso, o relator, ministro Evan-

dro Valadão, destacou que o curso de formação e reciclagem é requisito legal para o exercício da função de vigilante, sendo, portanto, inerente à atividade de risco. Nessa linha, aplicou a teoria da responsabilidade objetiva, prevista no art. 927, parágrafo único, do CC.

O relator também citou o Tema 932 do STF, que fixou a tese de que é constitucional a responsabilização objetiva do empregador "quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade".

Segundo o ministro, o fato de o acidente ter sido causado por terceiro não rompe o nexo causal, uma vez que os riscos de colisão no trânsito e de lesão em curso de treinamento são inerentes à função do vigilante.

O relator também lembrou que a jurisprudência do TST é pacífica em reconhecer a atividade de vigilante como atividade de risco, atrain-

do a aplicação da responsabilidade objetiva em situações de assalto, acidentes de trânsito e treinamentos obrigatórios.

Além disso, reafirmou que o dano moral decorrente de acidente de trabalho é presumido (*in re ipsa*), não sendo necessária a comprovação do sofrimento psicológico da vítima.

Com esses fundamentos, a 7ª turma restabeleceu a sentença, reconhecendo a responsabilidade da empresa pelos dois acidentes: o de 2009, com pensão mensal e despesas médicas, e o de 2011, com indenização por danos morais. O colegiado ainda destacou que a pensão indenizatória não pode ser compensada com benefícios previdenciários, por se tratarem de parcelas de natureza distinta.

Os autos retornarão ao TRT da 12ª região para definição dos valores.

Processo: [RR-1713-91.2011.5.12.0025](#)

Leia o acórdão [aqui](#).

Fonte: [migalhas.com.br](#)

METADE DOS PROFISSIONAIS BRASILEIROS JÁ PRESENCIOU OU SOFREU ALGUM TIPO DE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO, APONTA ESTUDO

Especialistas alertam que a falta de preparo gerencial aumenta o risco de assédio no ambiente corporativo.



Uma pesquisa realizada pela CLA Brasil entre março e julho de 2025 revelou que 50% dos

profissionais brasileiros já sofreram ou presenciaram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho. O levantamento ouviu mais de 400 respondentes de forma online e buscou dimensionar a gravidade do problema no país. Segundo os organizadores, o objetivo foi oferecer dados concretos para apoiar empresas na criação de ambientes mais seguros, inclusivos e respeitosos.

O estudo identificou que o assédio no trabalho está diretamente relacionado à postura dos gestores. Em 85% dos episódios relatados, os agressores ocupavam cargos de gestão, coordenação ou diretoria.

Um ponto de destaque foi o aumento dos relatos envolvendo gestores de nível intermediário, como coordenadores e gerentes. Essa camada, chamada de “little manager”, aparece como responsável por boa parte das ocorrências.

De acordo com a pesquisa, a pressão por resultados e a tolerância a comportamentos inadequados contribuem para a repetição de práticas abusivas nesse nível hierárquico. Especialistas alertam que apenas políticas escritas não são suficientes, sendo necessário garantir uma cultura organizacional que não normalize atitudes de assédio.

Perfil das vítimas e dos agressores

O levantamento traçou o perfil das pessoas mais afetadas pelo assédio no trabalho. As vítimas são, em sua maioria, mulheres (63%), profissionais jovens entre 25 e 34 anos (38%), e ocupantes de cargos de analista (36%).

Os casos concentram-se principalmente em empresas de médio porte (55%) e no setor de serviços (47%). A pesquisa indica que fatores estruturais, como menor representatividade feminina em cargos de liderança e desigualdade salarial, tornam as mulheres mais vulneráveis a esse tipo de situação.

Do outro lado, os agressores são predominantemente homens (66%), com idades entre 35 e

44 anos (39%), e inseridos em posições de liderança: 43% como gestores ou coordenadores e 42% como diretores ou executivos.

Cultura organizacional no papel, mas falha na prática

Apesar de muitas empresas possuírem políticas formais contra o assédio no trabalho, o estudo mostrou uma diferença significativa entre teoria e prática.

Mais da metade dos entrevistados (53%) afirmou nunca ter participado de treinamentos ou campanhas de conscientização. Apenas 47% disseram confiar plenamente nos canais de denúncia disponibilizados pelas empresas.

Ainda que 54% percebam uma postura formal das organizações contra o assédio, apenas 36% relataram ações de conscientização frequentes. O cenário revela que, em muitas companhias, o tema é tratado como uma obrigação burocrática, e não como prioridade contínua.

O distanciamento entre discurso e prática acaba reduzindo a confiança dos funcionários. Muitos não se sentem seguros para denunciar, o que mantém a cultura do silêncio e dificulta a responsabilização.

Importância do exemplo da liderança

A pesquisa destaca que o combate ao assédio no trabalho não deve ser responsabilidade exclusiva de áreas como compliance ou recursos humanos. O papel da liderança é decisivo para consolidar uma cultura de respeito.

Quando gestores ignoram comportamentos

inadequados ou minimizam denúncias, acabam reforçando práticas abusivas. Por outro lado, líderes que adotam postura ética, escutam suas equipes e impõem limites claros ajudam a transformar o ambiente de trabalho.

Segundo especialistas, é fundamental que as avaliações de desempenho incluam indicadores de conduta. Abusos devem ser punidos mesmo quando os resultados financeiros são positivos, e líderes que promovem ambientes respeitosos precisam ser reconhecidos e valorizados.

Ações necessárias para prevenir o assédio no trabalho

Para enfrentar o problema de forma efetiva, o estudo aponta um conjunto de medidas que podem ser adotadas pelas empresas:

Políticas claras e objetivas

As organizações devem criar regras específicas de prevenção, detalhando comportamentos inadequados, formas de denúncia, penalidades e mecanismos de proteção às vítimas.

Treinamentos contínuos

Capacitações regulares devem envolver todos os colaboradores, com ênfase em líderes e gestores, para reforçar valores de respeito, diversidade e igualdade.

Canais de denúncia seguros

É essencial oferecer meios confidenciais e confiáveis para relatar casos, garantindo respostas rápidas, justas e transparentes.

Cultura de respeito consolidada

A liderança deve ser exemplo de conduta ética, estimulando um ambiente inclusivo e de apoio mútuo. O combate ao assédio precisa ser parte integral da cultura organizacional.

O estudo também identificou que empresas do setor industrial e operacional registram maior número de casos de assédio moral e sexual, especialmente envolvendo mulheres, jovens aprendizes e trabalhadores terceirizados.

A chamada cultura de “brincadeiras de chão de fábrica” ainda persiste em muitos ambientes e é um dos fatores que perpetua práticas discriminatórias.

Impacto para empresas e trabalhadores

O assédio no trabalho não afeta apenas as vítimas diretas. Ele compromete a produtividade, aumenta a rotatividade, gera passivos trabalhistas e prejudica a imagem da empresa.

Segundo especialistas, investir em políticas preventivas é uma forma de reduzir riscos jurídicos, fortalecer a reputação corporativa e promover um ambiente mais saudável.

Como fazer uma denúncia formal?

Trabalhadores que enfrentarem situações de assédio no ambiente corporativo podem registrar denúncias de forma confidencial pelos canais oficiais do governo. O Ministério Público do Trabalho (MPT) mantém uma plataforma online disponível no site, além de atendimento presencial em suas unidades regionais.

Outra alternativa é utilizar o sistema Fala.BR, plataforma integrada de ouvidorias do Governo Federal, que permite o envio de relatos eletrônicos diretamente aos órgãos competentes. Também é possível recorrer à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) de cada estado, que recebe denúncias presenciais ou por meio eletrônico, garantindo apuração administrativa das irregularidades.

Esses canais são independentes das estruturas internas das empresas e asseguram maior proteção ao trabalhador, sobretudo nos casos em que há receio de retaliação ou falta de confiança nos mecanismos corporativos.

no trabalho permanece como um desafio estrutural para empresas brasileiras. A liderança tanto executiva quanto intermediária aparece como ponto-chave para mudar a cultura organizacional e consolidar ambientes mais seguros.

Sem medidas efetivas de prevenção, capacitação e responsabilização, as políticas contra o assédio correm o risco de se limitar ao papel. O fortalecimento de uma cultura de respeito depende de ações práticas e contínuas, que envolvam gestores, colaboradores e a própria estrutura organizacional.

A pesquisa da CLA Brasil revela que o assédio

Fonte: Exame



NOTÍCIAS
SEGURANÇA
PRIVADA

Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA - DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414

<https://www.facebook.com/constrasp>

https://www.instagram.com/contrasp_seg/

<https://contrasp.org.br/>